

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Analýza bezpečnosti práce a ochrana zdraví při práci v podniku

Analysis of Safety and Health Protection at Work in the Company

Student:

Bc. Matej Jackulík

Vedoucí diplomové práce :

JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.

Ostrava 2013

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra práva

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Matej Jackulík**
Studijní program: N6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6208T011 Ekonomika a právo v podnikání
Téma: **Analýza bezpečnosti práce a ochrana zdraví při práci v podniku**
Analysis of Safety and Health Protection at Work in the Company

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Právní úprava BOZP
3. Analýza BOZP v podniku OFZ, a.s., Istebné
4. Vyhodnocení BOZP a pracovního prostředí v podniku OFZ, a.s., Istebné
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

FABIÁNOVÁ, Eleonóra, Beata JANÁTOVÁ a Jozef MIKULA. *Bezpečnost práce, ochrana před požiari a ochrana zdravia pri práci*. Bratislava: PRÍRODA, 2010. 132 s. ISBN 978-80-07-01843-3.

JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci*. 5. rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2011. 504 s. ISBN 978-80-7263-685-3.

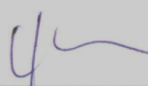
ŠENK, Zdeněk. *Bezpečnost a ochrana zdravia pri práci: prakticky a přehledně podle normy OHSAS*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012. 311 s. ISBN 978-80-7263-737-9.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2012

Datum odevzdání: 26.04.2013


JUDr. Bohuslav Halfar
vedoucí katedry





prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prehlásenie

Prehlasujem, že diplomovú prácu na tému *Analýza bezpečnosti práce a ochrana zdravia pri práci v podniku* som vypracoval samostatne pod vedením JUDr. Jany Martiníkovej, Ph.D. a uviedol som v zozname literatúry všetky použité literárne a odborné zdroje.

V Ostrave dňa 26.04.2013


vlastnoručný podpis

PodĎakovanie

Na tomto mieste by som veľmi rád by poďakoval pani JUDr. Jane Martiníkovej, Ph.D., vedúcej mojej diplomovej práce a pánovi Ing. Jurajovi Kvietkovi, oponentovi práce za ochotu, cenné pripomienky, odborné rady a čas venovaný konzultáciám pri vypracovaní tejto práce.

Obsah

1 Úvod.....	5
2 Právna úprava BOZP	7
2.1 Vybrané pojmy BOZP.....	8
2.2 BOZP v Českej republike.....	10
2.2.1 Právne predpisy v problematike BOZP	10
2.2.2 Účastníci BOZP a štátny dozor	12
2.2.3 Sankcie za porušenie zákona o BOZP	18
2.3 BOZP v Slovenskej republike	22
2.3.1 Právne predpisy v problematike BOZP	23
2.3.2 Účastníci BOZP a štátny dozor	24
2.3.3 Sankcie za porušenie zákona o BOZP	32
2.4 Zhodnotenie právnych úprav BOZP Českej republiky a Slovenska	35
3 Analýza BOZP v podniku OFZ, a.s., Istebné.....	39
3.1 Systém riadenia rizík a postavenie BOZP v podniku.....	40
3.2 Charakteristika výroby a popis technológie	42
3.2.1 Logistický proces a suroviny.....	43
3.2.2 Výrobný proces	44
3.3 Popis pracovného prostredia	45
3.4 Vývoj zamestnanosti výrobných pracovníkov	46
3.5 Charakteristika pracovných činností vo výrobe	47
3.6 Ekonomická analýza všetkých aspektov bezpečnosti práce v spoločnosti	48
4 Vyhodnotenie BOZP a pracovného prostredia v podniku OFZ, a.s., Istebné	53
4.1 Vyhodnotenie pracovného prostredia a rizikových faktorov	53
4.1.1 Pracovné prostredie	53
4.1.2 Rizikové faktory	54
4.2 Vyhodnotenie BOZP	54
4.2.1 Pracovná úrazovosť a choroby z povolania v podniku	55
4.2.2 Zdroje a príčiny pracovných úrazov.....	56
4.2.3 Profesie najčastejšie zranených pracovníkov	57

4.2.4 Výsledky vyhodnotenia BOZP.....	57
4.3 Návrh opatrení.....	58
5 Záver.....	61
Zoznam použitej literatúry.....	63
Zoznam skratiek.....	67
Zoznam tabuliek a grafov.....	68
Prehlásenie o využití výsledkov diplomovej práce	69

1 Úvod

„ Ak bezpečnosť je vtip, smrť bude pointou. “

Paul Laforest

Potreba chrániť život a zdravie je už od nepamäti zakorenená v ľudskom podvedomí. Človek sa snaží inštinktívne vyhýbať situáciám, ktoré by mohli viesť k jeho ohrozeniu, často krát bez toho, aby si to uvedomoval. Predmetom činnosti multidisciplinárnej vedy o bezpečnosti práce je vedecké bádanie, ktoré skúma správanie ľudí a ich reakcie v hraničných situáciách, v ohrození prostredníctvom analýz nebezpečenstiev.

Najúčinnejším nástrojom ako znižovať riziká v oblasti BOZP, ktoré vznikajú na pracoviskách a negatívne ovplyvňujú výkon zamestnancov je prevencia. Každá prevencia vychádza z analýzy rizík na pracovisku, ktorú vykonávajú príslušné dozorné orgány v spolupráci so zamestnávateľom. Kvalitne spracovaná analýza rizík a snaha zamestnávateľa o odstránenie nedostatkov, teda zdrojov možného ohrozenia na pracovisku vždy prispievajú k eliminácii a znižovaniu nebezpečenstva ktoré by mohlo postihnúť pracovníkov.

Postupom času ako dochádzalo k technickému rozvoju priemyslu, začala otázka bezpečnosti zamestnancov a ochrana ich zdravia zaujímať čoraz významnejšie postavenie v oblasti zamestnanosti. Súčasné požiadavky pre technické zabezpečenie zariadení a strojov dnes už nemožno obchádzať, tak ako tomu bolo v minulosti, čo priaznivo ovplyvňuje aj zamestnancov, ktorí pre výkon pracovných činností mechanizmy potrebujú.

Vytvoriť vhodné pracovné podmienky a správne organizovať a zadávať prácu by nemalo byť len zákonnou povinnosťou zamestnávateľa, ale mal byt tak učiť aj v jeho vlastnom záujme. Zdraviu škodlivé pracovné podmienky pôsobia negatívne na efektivitu zamestnancov a časom môžu spôsobiť pracovný úraz, chorobu z povolania alebo predčasné vyčerpanie organizmu.

Uvedenú tému diplomovej práce som si vybral hlavne preto, že ma od začiatku vysokoškolského štúdia zaujímala problematika pracovného práva, ktoré je z časti tvorené aj bezpečnosťou

práce. S oblasťou bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci som sa osobne stretol neraz ako zamestnanec počas pracovných brigád, kde som pôsobil aj v rizikových pracoviskách, ktoré si vyžadujú striktné dodržiavanie pravidiel bezpečnosti.

Cieľom diplomovej práce zanalyzovať a následne vyhodnotiť stav bezpečnosti a ochrany zdravia v podniku OFZ, a.s. Analýza bude vypracovaná v dvoch oddieloch, prvý je tvorený popisom pracovného prostredia a označením rizikových faktorov a nedostatkov. Podstatou druhého oddielu bude na základe zhodnotenia BOZP v podniku navrhnúť opatrenia, ktoré by viedli k odstráneniu nedostatkov a rizikových faktorov, ohrozujúcich zdravie zamestnancov.

Prvú časť práce – teoretickú, zameriam v úvode na objasnenie jednotlivých pojmov z problematiky právnej úpravy BOZP a na charakteristiku právnych predpisov z oblasti bezpečnosti práce v Českej republike a na Slovensku. Záver teoretickej časti bude venovaný zhodnoteniu právnych úprav BOZP oboch krajín. Pre zhodnotenie danej legislatívy využijem komparačnú a analogickú metódu.

Druhá časť – praktická bude prvotne zacielená na predstavenie podniku, popisu jeho výrobnnej činnosti, opis pracovného prostredia, ekonomickú analýzu a vývoj nezamestnanosti spoločnosti. Druhotne sa budem zameriavať na vyhodnotenie stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vytýčenie zdraviu škodlivých a život ohrozujúcich faktorov. Záver aplikačnej časti bude pozostávať z návrhu opatrení, ktoré by mohli viesť k odstráneniu nedostatkov, zvýšeniu povedomia ochrany zdravia u zamestnancova zlepšení pracovného prostredia a stavu BOZP v spoločnosti. K riešeniu problematiky budem používať metódu analýzy a pozorovania súčasného stavu s použitím podnikových informácií, štatistík a materiálov.

2 Právna úprava BOZP

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci (BOZP) v priebehu posledných rokov dosahuje čoraz väčšieho významu. Presadzovanie systémového prístupu k plneniu povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci ako aj ochrany životného prostredia sa stáva súčasťou štátnej politiky (Hahna, 2011).

Pre každého nového zamestnanca je prvým kontaktom s bezpečnosťou práce školenie a poučenie o bezpečnosti práce v danom podniku či inštitúcii, ktoré je súčasťou zahájenia pracovného pomeru, vzniku pracovne – právneho vzťahu zamestnanca a zamestnávateľa. Za školenie je zodpovedný určený bezpečnostných technik, či už ako zamestnanec daného podniku, ktorý vykonáva funkciu bezpečnostného technika, alebo ako zamestnanec externej spoločnosti, či osoba ktorá podniká na základe živnostenského oprávnenia.

„Bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci je taký stav pracovných podmienok, ktoré pri každej práci zaručujú zamestnancom ochranu ich bezpečnosti a zdravia. Bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci tvoria všetky prvky pracovného procesu, najmä budovy, komunikácie, stroje a iné technické zariadenia, pracovné postupy, organizácia práce, spôsob odmeňovania za prácu, ľudia a vzájomné vzťahy medzi ľuďmi a ostatnými prvkami pracovného procesu“ (MPSVR, 2011).

Systém bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci reprezentuje sústavu legislatívnych, organizačných, technických, zdravotníckych, ekonomických, osvetovo-vzdelávacích a sociálnych opatrení. Na medzinárodnej úrovni bolo prijatých mnoho opatrení na ochranu práce, prioritne komplexný Dohovor o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a pracovnom prostredí medzinárodnej organizácie práce. Najrozsiahlejšiu časť pracovného práva Európskej únie zaisťuje problematika BOZP. Základom je smernica Rady ES č. 89/391/EHS o opatreniach na zlepšenie BOZP zamestnancov, ktorú implementovala Česká a Slovenská republika, čím si splnili svoj záväzok vyplývajúci z členstva v Európskej únii. Legislatíva BOZP upravuje práva a povinnosti zamestnávateľov, štátneho dozoru, práva a povinnosti zamestnancov a ostatných orgánov spoločenskej kontroly. Prioritnou zásadou v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je dôraz na prevenciu (Ďurčo, 2007).

Právna úprava problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je vymedzená mnohými zákonmi, súbormi nariadení vlád, vyhláškami príslušných ministerstiev a ostatných ústredných

orgánov štátnej správy, úpravami a vyhláškami, ktoré boli vytvorené úradmi bezpečnosti práce, technickými normami, internými podnikovými predpismi, ďalej ju možno okrajovo nájsť aj v „zákone zákonov“, teda Ústave, nakoľko právo na život, právo na zdravie, právo na prácu a právo na prístup k zamestnaniu sú jej súčasťou. Bezpečnosť a ochrana zdravia je už od roku 1950 predmetom medzinárodných diskusií a negociácií, o čom svedčí aj nespočetné množstvo medzinárodných rámcových zmlúv, dohovorov či regulácií. Medzinárodná organizácia práce (International Labour Organization - ILO) a Svetová zdravotnícka organizácia (World Health Organization - WHO) prišli v roku 1950 prvýkrát so spoločnou definíciou zdravia pri práci. Myšlienka ochrany zdravia pri práci bola prijatá komisiou ILO a komisiou WHO a v roku 1995 bola editovaná, na dvanástom zasadaní komisií (ILO, 2013).

2.1 Vybrané pojmy BOZP

V oblasti bezpečnosti ochrany zdravia pri práci v širšom zmysle aj v užšej problematike systému ochrany práce, sa vyskytuje a používa pomerne rozsiahly súbor pojmov. Základné myšlienky bezpečnosti práce majú teoretickú podstatu, ktorá je zvyčajne prepojená s praktickými potrebami.

Pracovisko – priestor, kde je vykonávaná pracovná činnosť pre potreby zamestnávateľa. Za takýto priestor je považovaná aj pracovná cesta vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa (peši, na bicykli, v aute, vo vlaku, v lietadle, na lodi), alebo aj prípad zamestnanca pracujúceho u zákazníka v byte. Pracoviskom je aj domácnosť zamestnanca, ak vykonáva svoju pracovnú činnosť na základe dohody so zamestnávateľom.

Nebezpečenstvo – zdroj, situácia, činnosť s potenciálom spôsobiť poranenie človeka, alebo poškodenie jeho zdravia či kombinácia obidvoch potenciálov.

Identifikácia nebezpečenstva – proces rozpoznania vzniku hrozby a stanovenie charakteristík nebezpečia.

Riziko – kombinácia pravdepodobností výskytu nebezpečnej udalosti a závažnosti úrazu či poškodenia zdravia, ktoré môže byť spôsobené udalosťou či expozíciou vplyvom príhody.

Posudzovanie rizika – proces kvalifikácie rizika, ktoré vzniká z nebezpečenstva, vzhľadom k primeranosti existujúceho opatrenia a rozhodnutia, či je riziko prijateľné, alebo nie.

Prijateľné riziko – hrozba, ktorá bola znížená na úroveň, ktorú môže organizácia tolerovať, s prihliadnutím na internú politiku podniku a právne záväzky so štátom.

Nehoda – incident, ktorý vedie k úrazu, poškodenia zdravia, v krajnom prípade až smrti.

Incident – udalosť súvisiaca s pracovnou činnosťou, pri ktorej došlo, alebo mohlo dôjsť k poškodeniu zdravia, či smrteľnému úrazu.

„Skoro nehoda“ – označovaná aj ako nežiaduca udalosť, či tesný únik; je to incident, pri ktorom nedôjde k úrazu ani poškodeniu zdravia či smrti. Príkladom môže byť – spadnuté bremeno zo žeriavu, ktoré nezraní žiadnych pracovníkov, alebo iné osoby v dobe nehody vyskytujúce sa na pracovisku. Prebehne úrazový dej, ale bez následkov na zdraví/živote.

Podľa Dudákovej (s.10, 2004) „*je skoronehoda událost při niž má člověk dostatek duchapřítomnosti k tomu, aby se s rizikovou situací vyrovnal jako např. při zakopnutí, aby udělal potřebný pohyb k vyrovnaní narušené rovnováhy. Skoronehoda je v podstatě nedokonaný úraz, neboť dotyčný neupadne nebo se uhne před padajícím břemenem.*“

Preventívny prístup – fundamentálny prístup k BOZP, cieľom prevencie je zabrániť výskytu nehody či incidentu.

Technik BOZP - bezpečnostný technik (zastaraný pojem), zabezpečuje dodržovanie právnych predpisov upravujúcich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zaisťuje úlohy v prevencii rizík, kontroluje používanie ochranných prostriedkov a pomôcok. Podieľa sa na tvorbe interných podnikových predpisov súvisiacich s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci na pracovisku.

Pozitívne zistenie – písomné konštatovanie (vedúci zamestnanca/ majster zmeny, v rámci kontroly BOZP na pracovisku), že u posudzovaných otázok neboli zistené nedostatky, teda zamestnanci vykonávali pracovnú činnosť v súlade s požiadavkami právnych predpisov a interných podnikových nariadení, používali všetky pridelené ochranné pomôcky a nebola porušená pracovná kázeň požitím alkoholických nápojov, či iných omamných a psychotropných látok (Šenk, 2012).

2.2 BOZP v Českej republike

Česká republika má k zaistení národného systému bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vytvorenú funkčnú inštitucionálnu štruktúru, ktorá umožňuje rozvoj spomínanej oblasti, a to z hľadiska legislatívneho, kontrolného, vzdelávacieho či vedecky–výskumného (Hahn, 2011).

Nová stratégia pre oblasť BOZP bola pripravená európskou komisiou, ktorej prioritným cieľom je znižovanie pracovných úrazov a chorôb z povolania. Za rok 2007 až 2012 bol stanovený cieľ, ktorý by mal dosť markantne znížiť výskyt pracovných úrazov v rámci štátov Európskej únie, až o 25% na každých 100 000 pracovníkov (EUR-LEX,2007).

2.2.1 Právne predpisy v problematike BOZP

Právne predpisy a nariadenia Európskej únie boli Českou republikou implementované do českého právneho poriadku, čím sa vytvára nová harmonizovaná oblasť bezpečnosti práce a ochrany zdravia pri práci. Základným právnym pilierom v oblasti ochrany života a zdravia súvisiaceho s pracovnou činnosťou v Českej republike je zákonník práce, **zákon č. 262/2006 Zb.**¹ novelizovaný zákonom č. 365/2011 Zb. a zákonom č. 309/2006 Zb., ktoré konkrétnejšie rozoberajú požiadavky k zabezpečeniu podmienok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (Hahn, 2011).

Zákonná úprava bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci plne rešpektuje záväzky vyplývajúce pre Českú republiku z mnohých medzinárodných dokumentov. Jedná sa predovšetkým o dve ratifikované dohovory Medzinárodnej organizácie práce. Dohovor č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníkov a o pracovnom prostredí z roku 1981 (tento dohovor bol vyhlásený pod č. 20/1989 Zb.) a Dohovore č. 161 o podnikových zdravotníckych službách z roku 1985, ktorá bola vyhlásená pod č. 145/1988 Zb. Zamestnávateľia sú podľa uvedeného dohovoru povinní zaistiť pre svojich zamestnancov podnikovú preventívnu starostlivosť, ktorej cieľom bolo zabezpečovať prevenciu vrátane ochrany zdravia zamestnancov pred chorobami z povolania a inými možnými poškodeniami zdravia z práce a prevenciu úrazov (Bělina, 2010) .

¹ Český zákonník práce (zákon č. 262/2006 Zb.) je vo vzťahu k zabezpečeniu ochrany zdravia pri práci najužšie prepojený v časti piatej. Piatou časťou sú vymedzené povinnosti zamestnávateľa voči zamestnancom v oblasti BOZP; povinnosti zamestnancov v oblasti BOZP; spoločné ustanovenia.

Okrem dohôd je oblasť bezpečnosti a zdravia pri práci upravená aj v Európskej sociálnej charte z roku 1961 (Česká republika túto chartu ratifikovala a vyhlásila pod č. 14/2000 Zb.

Za účelom plnej zlučiteľnosti českého pracovného práva s právom ES bolo nutné integrovať do skôr platného zákonníku práce aj komunitárne právne akty súvisiace s oblasťou bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Prepojenie bolo uskutočnené prostredníctvom novely vykonanou zákonom č. 155/2000 Zb. Kódex upravujúci bezpečnosť a hygienu práce takto prešla podstatnými zmenami, ktoré sa od roku 2006 stali súčasťou českého pracovného zákonodarstva.

Najvýznamnejšie zmeny v zákonníku práce boli uskutočnené implementáciou rámcových smerníc Rady ES 89/391/EEC², ES 91/383/EEC³.

Okrem spomenutých smerníc bolo po roku 1989 prijatých ďalších 18 smerníc, ktoré stanovili základné zásady pre vytvorenie systému ochrany života a zdravia zamestnancov. Všetky smernice boli v relevantnej miere a v adekvátnom rozsahu implementované do českého právneho poriadku, do zákonníku práce a zákona č. 309/2006 Zb., ktorým sa upravili ďalšie požiadavky na bezpečnosť práce, ale hlavne bola zaistená BOZP pri činnosti, alebo poskytovaní služieb mimo pracovnoprávne vzťahy

Dodnes zostávajú v platnosti vyhlášky vydané v minulosti Českým úradom bezpečnosti práce, v spolupráci s Českým banským úradom.

„Harmonizační proces byl jedním z důležitých předpokladů členství České republiky v Evropské unii a na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se realizoval v několika zásadních fázích:

- 1994 – první euronovela zákoníku práce č. 65/1965 Sb. (např. vyhledávání a hodnocení rizik a přijímání opatření, opatření pro případ poskytování první pomoci, koordinovaný postup zaměstnavatelů);
- 1997 – přijetí zákona č. 22/1997 Sb. (zavedení systému posuzování shody);
- 2000 – velká euronovela zákoníku práce (např. systém prevence rizik, všeobecné preventivní zásady, zákonný rámec pro převzetí samostatných směrnic formou prováděcích nařízení vlády k zákoníku práce), přijetí zákona o ochraně veřejného zdraví

² Smernica definuje zavedenie opatrenia pre zlepšenie BOZP

³ Nadväzuje na rámcovú smernicu ES 89/331/EEC, dopĺňuje opatrenia pre zlepšenie BOZP v pracovnom pomere na dobu určitú, alebo v dočasnom pracovnom pomere.

č. 258/2000 Sb., který vytvořil rámec pro harmonizované prováděcí předpisy na úseku nejen ochrany veřejného zdraví, ale také ochrany zdraví při práci“ (Janáková, 2011, s. 297).

Pre oblasť hygieny práce sú v českom práve determinované základné nariadenia vlády, č. 361/2007 Zb., ktorými sa stanovujú podmienky ochrany zdravia pri práci (so zmenami 68/2010 Zb., 93/2012 Zb., 9/2013 Zb.), č. 272/2011 Zb., o ochrane zdravia pred nepriaznivými účinkami hluku a vibrácií (Šmídová, 2012) .

„Z naposledy schválených dvou novel zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které nabývají účinnosti v roce 2012, je třeba připomenout zejména novelu provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony, která přinesla dvě zásadní změny v oblasti akreditací na úseku BOZP“ (BOZPINFO, 2013).

2.2.2 Účastníci BOZP a štátny dozor

Vo sfére bezpečnosti a ochrany zdravia pôsobia sú v Českej republike činné kontrolné orgány, ktorých predmetom činnosti je presadzovanie vládnej politiky BOZP. Sú to Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce pro oblast bezpečnosti práce, orgány ochrany veřejného zdraví pre ochranu zdravia pri práci a špeciálne orgány pôsobiace v oblasti bezpečnosti práce v banskej činnosti a ťažbe surovín – Český báňský úřad, prevádzkovanie jadrových zariadení – Státní úřad pro jadernou bezpečnost. Všetky zmienené orgány sú štátnymi inštitúciami a sú financované zo štátneho rozpočtu. Sú riadené príslušnými ministerstvami a nepodliehajú moci iných autorít.

Do roku 2005 bol vykonávaný dozor nad bezpečnosťou práce Českým úřadom bezpečnosti práce a jeho podriadenými krajskými inspektoráty bezpečnosti práce. Český úřad bezpečnosti práce realizoval štátny odborný dozor nad bezpečnosťou práce, predstavoval špecializovanú štátnu kontrolu nad plnením povinností vyplývajúcich z obecné záväzných právnych predpisov v oblasti BOZP. Po roku 2005 prešiel celý systém špecializovanej štátnej kontroly nad bezpečnosťou práce pod komplexnejší systém štátnej kontroly inspekcie práce (Janáková, 2011).

Státní úřad inspekce práce je součástí Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky a jako jeden z kontrolních orgánů předkládá legislativně opatření Ministerstvu práce, které vycházejí z poznatků získaných při kontrolní činnosti. Státní úřad inspekce práce vykonává svou funkci podle zákona o inspekci práce. Státní úřad inspekce práce a jeho inspektoráty (regionálně pracoviště) poskytují zaměstnavatelům a zaměstnancům bezplatně základní informace a poradenství související s ochranou pracovně právních vztahů a pracovních podmínek. Státní úřad inspekce práce sídlí v Opavě.

Inspektoráty práce představují propagátora programu Bezpečný podnik⁴, který presazuje systémový přístup k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zvyšuje podnikovou kulturu. Orgány inspekce práce podporují opatření ve sféře BOZP prostřednictvím internetových stránek, kde jsou uveřejněny informace využitelné pro široké spektrum sociálních partnerů a statistické údaje k otázkám veřejnosti z problematiky BOZP (zákon č.251/2005 Zb, o inspekci práce).

Inspektor práce podle zákona č.251/2005 Zb. o inspekci práce je osoba, která vykonává kontrolu, vstupuje do objektu, výrobních prostorů či zařízení a to za účelem kontroly osob.

Má právo:

- požadovat pravdivé a úplné informace od kontrolovaných osob;
- na předložení originálních dokladů od osob participujících na kontrole;
- zhotovovat kopie dokladů nebo výpisy z dokladů;
- nariadit zákaz vstupu na místo úrazového deje, nebo zachování místa úrazového deje v původním stavu až do skončení vyšetřování pracovního úrazu;
- uložit pokuty, opatření k odstranění nedostatků zistených při kontrole;
- na přístup k utajovaným skutečnostem;
- zajišťovat doklady, odebrat k rozboru nevyhnutně nutné množství materiálů, vzorků, látek, výrobků;
- nariadit vykonání měření, prohlídek, zkoušek či revízií;

⁴ „Program „Bezpečný podnik“, který vyhlásuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Státní úřad inspekce práce, umožňuje podnikům – zaměstnavatelům, kteří se rozhodnou do programu zapojit, zavedení systému řízení BOZP, který odpovídá nejen českým předpisům, ale též požadavkům uplatňovaným v zemích EU. V současné době patří k nejuznávanějším dokumentům v oblasti BOZP v Evropě dokument OHSAS 18001 a příručka ILO-OSH 2001. Program „Bezpečný podnik“ vychází právě z těchto dokumentů. Dále program vychází z principů a zásad uplatňovaných systémovými normami ISO 14001 a ISO 9001“ (SUIP, 2013).

- vydat' rozhodnutie o zákaze používania objektu, pracovísk, pracovných prostriedkov a zariadení, látok, materiálov.

Pôsobnosť spomenutých kontrolných orgánov sa vzťahuje na zamestnávateľov a ich zamestnancov; právnické osoby, u ktorých sú vykonávané verejné funkcie; fyzické osoby, ktoré vykonávajú aj funkciu zamestnávateľa aj zamestnanca; fyzické a právnické osoby podnikajúce podľa zvláštného právneho predpisu a nikoho nezamestnávajú; spolupracujúceho manžela alebo dieťa; fyzickú alebo právnickú osobu, ktorá je zadávateľ, zhotoviteľ stavby, organizácie vykonávajúce dobrovoľnícke služby; právnické osoby vykonávajúce činnosť školy, alebo školského zariadenia; väznice; právnické a fyzické osoby, ktoré vykonávajú umeleckú, kultúrnu, športovú a reklamnú činnosť detí.

Kontrolné orgány nevykonávajú dozor nad: vojakmi a ozbrojenými silami Českej republiky; činnosťou bezpečnostného zboru, fyzickými osobami, ktoré vykonávajú službu v bezpečnostných zboroch; kontrolovanými osobami v rozsahu, v ktorom u nich :

- vykonáva vrchný dozor orgán banskej správy;
- vykonávajú dozor orgány štátneho zdravotného dozoru;
- vykonáva kontrolnú činnosť Státní úřad pro jadernou bezpečnost;
- vykonáva dozor Drážní inspekce.

Okrem inšpekcie práce sa oblasť BOZP dotýka aj štátneho zdravotníckeho dozoru, ktorý je vykonávaný nad plnením povinností stanovených priamo použiteľnými predpismi Európskych spoločenstiev, zákonom o ochrane verejného zdravia a zvláštnymi právnymi predpismi k ochrane verejného zdravia vrátane ochrany zdravia pri práci pred rizikom, ktoré vyplýva z fyzikálnych, chemických a biologických faktorov pracovných podmienok, z nepriaznivých mikroklimatických podmienok a z fyzickej a duševnej záťaže. Štátny zdravotnícky dozor je realizovaný v Českej republike prostredníctvom **Ministerstva zdravotníctví**, ktoré je oprávnené nariadiť **krajským hygienickým stanicím**, **Ministerstvu obrany** a **Ministerstvu vnitra** rozsah a frekvenciu počtu kontrol a konkretizáciu kontrolných postupov. Uskutočnené kontroly sú uverejnené vo Vestníku Ministerstva zdravotníctva (Janáková, 2011).

Krajské hygienické stanice vykonávajú štátny zdravotný dozor podľa kontrolných plánov, ktoré boli vytvorené za účelom nastavenia prioritizovania činností. Do ich pôsobností spadá:

- rozhodovať vo veciach kategorizácie prác;
- stanoviť rizikové práce a pre ich výkon stanoviť rozsah a termíny monitorovania faktorov pracovných podmienok a minimálnu náplň vstupných, výstupných a následných lekárske preventívnych prehliadok fyzických osôb, vykonávajúcich rizikové práce;
- stanoviť zamestnávateľovi a osobe samostatne zárobkovo činnnej spôsob a minimálny rozsah sledovania záťaže organizmu zamestnancov, ktorí vykonávajú rizikové práce v rizikových pracoviskách;
- realizovať overenie podmienok vzniku ochorení pre účely posudzovania chorôb z povolania;
- diskutovať o priestupkoch vo sfére ochrany verejného zdravia podľa zákona o priestupkoch;
- nastaviť hygienický limit faktoru pracovných podmienok a metódu jeho stanovenia v pracovných podmienkach;
- uskutočňovať štátny zdravotný dozor v prípade zaistenia podnikovej preventívnej starostlivosti a dohliadať, v akom rozsahu zamestnávateľ spĺňa povinnosť poskytovať informácie nutné k ochrane zdravia pri práci zariadeniam, ktoré vykonávajú podnikovú preventívnu starostlivosť u zamestnávateľa;
- na návrh zamestnávateľa preskúmať zariadenia, ktorý činnosťou je podniková preventívna starostlivosť (Janáková,2011).

Ďalšími nositeľmi práv a povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú **odborové organizácie**, ktoré participujú na riešení otázok BOZP a vykonávaní kontroly na tomto úseku. Tieto funkcie vykonávajú z úlohy zástupcu zamestnancov. Právo zúčastniť sa (avšak nie realizovať aj kontrolu) na riešení otázok BOZP majú okrem odborov aj **zástupci pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**, ak si zamestnanci za stanovených podmienok zvolia takýchto zástupcov.

Od roku 2008 odborové organizácie nedisponujú právomocou vykonávania dozoru nad dodržovaním právnych predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (vykonávanie kontroly nad stavom BOZP u jednotlivých zamestnancov bola ponechaná). Odbory stratili aj možnosť zakázať prácu v noci a nadčasy, ak by bola ohrozená bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnancov, podobne zaniklo právo požadovať záväzným nariadením po zamestnávateľovi odstráne-

nie porúch v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade priameho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu (Bělina, 2010).

V neposlednej rade vstupuje do oblasti BOZP **zamestnávateľ** ako subjekt ochrany zamestnancov a garancie zdraviu bezpečného pracovného prostredia. Zamestnávateľ musí pri vykonávaní svojej podnikateľskej činnosti niesť bremeno zodpovednosti za svojich zamestnancov, a preto sú takémuto podnikajúcemu subjektu podľa platnej legislatívy Českej republiky uložené povinnosti:

- identifikovať rizika možného ohrozenia zdravia zamestnancov, zisťovať príčiny a zdroje nebezpečenstva a prijímať opatrenia k jeho odstráneniu;
- v situácii, keď nie je možné riziko odstrániť, je povinný vyhodnotiť a prijať opatrenia k obmedzeniu jeho pôsobenia tak, aby ohrozenie bezpečnosti a zdravia zamestnancov bolo čo najnižšie;
- poskytovať zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky a ochranné nápoje;
- uskutočňovať kategorizáciu prác a informovať zamestnancov o tom, ku akej kategórii bola jeho práca zaradená;
- určiť zodpovedné osoby za prevádzku a servis tlakových nádob a zdvíhacích zariadení;
- stanoviť a rozvrhnúť pracovnú dobu;
- viesť evidenciu pracovnej doby;
- plniť povinnosti súvisiace s pracovnými úrazmi a chorobami z povolania, vyšetrovať príčiny vzniku úrazu, viesť evidenciu úrazov a zaistiť opatrenia proti ďalšiemu vzniku úrazu;
- zaistiť periodické školenia zamestnancov v oblasti BOZP, podľa aktualizovanej osnovy školení;
- informovať zamestnancov, ktoré zdravotnícke zariadenie poskytuje podnikovú zdravotnú starostlivosť a umožniť zamestnancom návštevu na lekárskech a mimoriadnych preventívnych prehliadkach;
- zaistiť zamestnancom poskytnutie prvej pomoci;
- zabezpečiť, aby všetky stroje a zariadenia, prístroje a náradia boli vhodné pre prácu, bez ohrozenia života zamestnancov;
- zaistiť, aby pracovisko bolo usporiadané a vybavené v súlade s bezpečnostnými požiadavkami a hygienickými limitmi;

- umiestniť bezpečnostné značky a zaviesť signály, ktoré poskytujú informácie, alebo inštrukcie týkajúce sa BOZP a zoznámiť s nimi zamestnancov;
- organizovať prácu a stanoviť pracovné postupy tak, aby boli dodržiavané zásady bezpečnosti na pracovisku (BOZPZEMAN, 2013).

Zamestnávateľ nie je vždy odborne spôsobilý k výkonu zmienených činností vyplývajúcich zo zákona, preto zákon č. 309/2006 Zb. o požiadavkách bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v pracovnoprávných vzťahoch umožňuje, aby realizáciu úloh v oblasti hodnotenia a prevencie rizík možného ohrozenia života, alebo zdravia zamestnancov vykonávala **odborne spôsobilá osoba**. V takomto prípade je zamestnávateľ povinný poskytnúť odborne spôsobilej osobe k uskutočňovaniu úloh v oblasti prevencie rizík potrebné prostriedky a dobu potrebnú k výkonu jej činností vo vzťahu k zamestnancom v pracovnom pomere na dobu určitú, mladistvým zamestnancom, pracovníckam v období tehotenstva, zamestnankyniam, ktoré dojčia, alebo sú matkami dieťaťa do konca deviateho mesiaca po pôrode a zamestnancom agentúry práce dočasne prideleným k výkonu práce k inému zamestnávateľovi (Šenk, 2012).

Počet odborne spôsobilých osôb, ktoré sú zamestnancom stanovené, je závislý podľa počtu celkových zamestnancov v danom podniku. Podľa zákona č.309/2006 Zb., ak zamestnávateľ zamestnáva:

- a) najviac 25 zamestnancov, môže zabezpečovať prevenciu sám, ak má k tomu potrebné znalosti;
- b) 26 až 500 zamestnancov, môže zaistiť úlohy k prevencii rizík sám, ak spĺňa podmienky odbornej spôsobilosti, alebo k tomu určí jednu, alebo viac osôb odborne spôsobilých;
- c) viac ako 500 zamestnancov, úlohy k zabezpečeniu prevencie rizík vždy vykonávajú jedna, alebo viac osôb odborne spôsobilých.

Zamestnávateľ je ďalej povinný poskytnúť odborne spôsobilej osobe dokumentáciu a informácie, o všetkých skutočnostiach a okolnostiach, o ktorých vie, že by mohli mať vplyv na bezpečnosť zamestnancov, alebo viesť k poškodeniu ich zdravia. Informácie a dokumentácie podané zamestnancom iného zamestnávateľa, ktoré dostali pred zahájením práce na pracoviskách zamestnávateľa k zaisteniu BOZP musia byť takisto osobe spôsobilej poskytnuté.

Pre správny výkon činnosti osoby odborne spôsobilej je okrem dokladov a údajov nevyhnutné predloženie písomností, ktoré súvisia s pracovnými úrazmi a chorobami z povolania.

Písomnosti a potrebnú súčinnosť:

- pri predvídaní ohrozenia života a zdravia s ohľadom na povahu rizika na pracovisku;
- k prijatiu ochranných opatrení, ak sa jedná o prácu so zvýšenou možnosťou ohrozenia rizika zdravia zamestnancov;
- pri výbere a voľbe ochranných nástrojov;

poskytne zamestnávateľ.

V prípade, že na jednom pracovisku vykonávajú úlohy v oblasti prevencie rizík viacerí ako 2 odborne spôsobilé osoby, zamestnávateľ určí, kto bude zabezpečovať koordináciu ich činností (zákon č. 309/2006 Zb., o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci).

Podľa zákona o požiadavkách bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v pracovnoprávných vzťahoch, môže byť fyzická osoba odborne spôsobilá, ak:

- a) má ukončené stredné vzdelanie s maturitnou skúškou;
- b) vykonávala odbornú prax v dĺžke aspoň 3 roky, alebo po dobu 1 roku, ak získala vysokoškolské vzdelanie v bakalárskom, alebo magisterskom študijnom programe v oblasti BOZP. Za odbornú prax je považovaná doba činnosti vykonávaná v odbore, v ktorom fyzická osoba bude zabezpečovať úlohy v prevencii rizík, alebo činností v oblasti BOZP;
- c) úspešne vykonala skúšku z odbornej spôsobilosti.

Skúšku z odbornej spôsobilosti je nutné vykonávať cyklicky, každých 5 rokov (Šenk, 2012).

2.2.3 Sankcie za porušenie zákona o BOZP

Každý účastník pracovnoprávneho vzťahu, právnická aj fyzická osoba, zamestnávateľ aj zamestnanec musí postupovať v súlade s platnými zákonmi a nariadeniami. Avšak nie vždy je tomu tak, o čom svedčia aj závery pravidelných kontrol orgánov inšpekcie práce a množstvo pracovných úrazov, často krát aj smrteľných.

„V roce 2011 bylo statisticky vykázáno 125 smrtelných pracovních úrazů, což je o 4 případy více než v roce 2010. Četnost smrtelných pracovních úrazů na 10 000 pojištěnců se meziročně zvýšila o 7,1 %.“ (OSHA, 2011).

Ak by nedošlo k porušovaniu zákona a nariadení zamestnávateľov, či podceňovaniu zručností a schopností, uvedené číslo by bolo určite nižšie. Najčastejšou príčinou vzniku smrteľných úrazov bolo „špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko (30,8 %), používání nebezpečných postupů nebo způsobů práce včetně jednání bez oprávnění, proti zákazu, prodlévání v ohroženém prostoru (24,8 %), ohrožení jinými osobami (odvedení pozornosti při práci, žerty, hádky a jiná nesprávná či nebezpečná jednání druhých osob), zde se jednalo převážně o dopravní nehody. Tato příčina byla uvedena u 12,0 % případů“ (OSHA, 2011).

Štátny úrad inšpekcie práce eviduje aj pracovné úrazy, u ktorých vznikne aj pracovná neschopnosť a následné vyplácanie nemocenských dávok. Za prvý kvartál roku 2012, bolo vyplatených 3,183 miliárd Kč (CSSZ, 2013).

Pracovný úraz je nežiaduci jav, prinášajúci následky v podobe straty života, ohrozenia zdravia a vynaloženia finančných prostriedkov, pozitívom je, že trend v počte pracovných úrazov je z dlhodobého hľadiska klesajúci (OSHA, 2011).

Pre elimináciu škôd a následnú prevenciu voči ohrozeniu života je potrebné vykonávať dozor nad dodržiavaním BOZP a v prípade porušenia zákona, uložiť sankciu v peňažnej podobe, uvedenej v zákone č.251/2005 Zb. o inšpekcii práce.

Správne delikty právnických osôb

Právnické osoby rovnako ako každý iný účastník podnikania sa snažia o generovanie ziskov. Často krát sa stáva, že tvorba zisku je nielen prioritnejšia ako ochrana ľudského života, ale v niektorých najmä menších podnikoch je BOZP potlačovaná na úkor vyššieho finančného prospechu pre majiteľov, či vrcholového managementu. Zákon o inšpekcii práce (zákon č. 251/2005 Zb.) vymedzuje takéto správanie právnických osôb, ktorého výsledkom je vznik deliktov, konkrétne v časti štvrtej tohto zákona. Uvedené sú iba prípady sankcií, ktoré súvisia bezprostredne s BOZP v podniku.

Pokiaľ je porušovaná povinnosť súčinnosti zamestnávateľa voči zástupcom zamestnancov, môže sa týmto jednaním osoba dopustiť priestupku, alebo správneho deliktu na úseku súčinnosti zamestnávateľa a orgánu zastupujúceho zamestnanca, za ktoré môže byť udelená orgánom inšpekcie práce pokuta až do výšky 200 000 Kč.

Pokutu až do výšky 300 000 Kč je možné uložiť právnickej osobe, ktorá porušila informačnú povinnosť podľa zákonníku práce (Zákon č. 262/2006 Zb.), neumožnila odborovým orgánom vykonávať kontrolu nad stavom BOZP a nenariadila zákaz používať alkoholické nápoje a iné návykové látky na pracovisku.

Pokuta až do výšky 400 000 Kč môže byť uložená právnickej osobe, ak:

- nepredá vyhotovenie záznamu o pracovnom úraze postihnutému a v prípade smrteľného pracovného úrazu jeho rodinným príslušníkom;
- neohlási pracovný úraz a nezašle záznam o ňom stanoveným orgánom a inštitúciám.

Pokutu až do výšky 1 000 000 Kč je možné uložiť právnickej osobe, ktorá:

- nezaistí s ohľadom na možné ohrozenie života, alebo zdravia, bezpečnosť fyzických osôb nachádzajúcich sa s jej vedomím na pracoviskách;
- neposkytne bezplatne osobné ochranné pracovné prostriedky, pracovné odevy a obuv, čistiace a dezinfekčné prostriedky, alebo ochranné nápoje, podľa zvláštného právneho predpisu;
- nevyhotoví záznam o pracovnom úraze, alebo nevedie dokumentáciu v stanovenom rozsahu, aj keď je povinná tak urobiť podľa zvláštného právneho predpisu;
- neuzná právo odmietnuť výkon práce, o ktorej je možné predpokladať, aj bezdôvodne, že jej uskutočnením bude ohrozený život, alebo zdravie zamestnancov, či iných fyzických⁵.

Pokutu až do výšky 2 000 000 Kč je možné uložiť právnickej osobe, ktorá:

- prenesie náklady spojené so zabezpečením BOZP na zamestnancov;
- nezaistí prijatie opatrení, nevyhnutných k prevencii rizík, napriek tomu, že mu túto povinnosť ukladá zvláštny právny predpis;
- neumiestni bezpečnostné značky, alebo nezavedie signály, ktoré sú stanovené v zvláštnom právnom predpise.

⁵ Zamestnanec má oprávnenie odmietnuť výkon práce, ak sa z určitého dôvodu domnieva, že by takýto úkon mohol ohroziť jeho zdravie a život, alebo ostatných osôb. Odmietnutie práce sa nesmie považovať za nesplnenie povinností zamestnanca (Dudaková, 2004).

Priestupky fyzických osôb v oblasti BOZP

Sankciu až do výšky 20 000 Kč je možné uložiť za porušenie povinnosti voči príslušným odborovým orgánom, radám zamestnancov, alebo zástupcom pre oblasť BOZP vyplývajúcich zo zákonníku práce.

Pokuta až do výšky 300 000 Kč môže byť uložená fyzickej osobe, ktorá:

- neuzná odborovým orgánom právo vykonávať kontrolu nad stavom BOZP v rozsahu, aký je stanovený zákonníkom práce;
- poprie právo zamestnancov na riešení otázok, súvisiacich s bezpečnosťou a ochrannou zdravia pri práci, aj keď toto právo je im podľa zvláštneho právneho predpisu zaručené;
- nezaistil na pracovisku dodržiavanie zákazu požívať alkoholické nápoje, alebo iné omamné látky.

Sumou 400 000 Kč môže byť sankcionovaná fyzická osoba, ktorá :

- nepredá vyhotovenie záznamu o pracovnom úraze postihnutému a v prípade smrteľného pracovného úrazu jeho rodinným príslušníkom;
- neohlási pracovný úraz a nezašle o ňom stanoveným orgánom a inštitúciám záznam;
- nevedie evidenciu fyzických osôb, u ktorých bola uznaná nemoc z povolania.

Pokuta až do výšky 1 000 000 Kč môže byť uložená fyzickej osobe, ak:

- neposkytne bezplatne osobné ochranné pracovné prostriedky, pracovné odevy, obuv, čistiace a dezinfekčné prostriedky, ochranné nápoje, tak ako to stanovuje zvláštny právny predpis;
- nevyšetrí okolnosti a príčiny pracovného úrazu, aj keď má k tomu povinnosť podľa zvláštneho právneho predpisu;
- nevyhotoví záznam o pracovnom úraze, alebo nevedie dokumentáciu v stanovenom rozsahu, napriek tomu, že podľa zvláštneho právneho predpisu má takúto povinnosť;
- neplní povinnosti, ktoré sa týkajú požiadaviek na pracovisko a pracovného prostredia, ktoré sú stanovené v zákonníku práce a v nariadení vlády, ktorým sa stanovujú bližšie požiadavky na bezpečnú prevádzku a používania nástrojov, technických zariadení, prístrojov a náradí.

Pokuta až do výšky 2 000 000 Kč môže byť uložená fyzickej osobe, ktorá:

- prenesie náklady spojené so zabezpečením BOZP na zamestnancov;
- neumiestni bezpečnostní značky, alebo nezavedie signály, ktoré sú stanovené v zvláštnom právnom predpise;
- mladistvých zamestnancov zamestná prácou, ktorá ich vystavuje zvýšenému nebezpečeniu úrazu, alebo prácou, pri ktorej výkone by mohla byť vážne ohrozená bezpečnosť a zdravie ostatných zamestnancov, alebo fyzických osôb (zákon č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce).

2.3 BOZP v Slovenskej republike

Právo na ochranu života a zdravia je základným právom ľudského jedinca. Medzi hospodárske, sociálne a kultúrne práva patrí právo zamestnancov na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky (MPSVR, 2011).

Slovenská právna úprava definuje oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci ako stav pracovných podmienok, ktoré vylučujú pôsobenie nebezpečných činiteľov objavujúcich sa počas pracovného procesu na zdravie zamestnancov na pracovisku.

Obr. 2.1 Ochrana človeka pri práci



Zdroj: Fabiánová (2010, str.7)

Na uvedenom obrázku je zobrazená ilustrácia hygieny práce v rámci Slovenskej republiky. Celý systém ochrany zdravia pri práci je vytváraný uvedenými faktormi. Jadro tvorí ochrana práce, ktorá spája ostatné 4 podstatné faktory – bezpečnosť, pohoda, zdravie, sociálna pohoda, v problematike bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Uvedené 4 signifikantné faktory ďalej ovplyvňujú a sú základom pre vznik ostatných „vonkajších- obalových faktorov“⁶.

2.3.1 Právne predpisy v problematike BOZP

Legislatívna úprava oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je podobne ako v Českej republike upravená medzinárodnými dohovormi, ktorých obsahy sú záväzné a do slovenského systému BOZP boli implementované prostredníctvom zákonov, nariadení vlády Slovenskej republiky⁷, vyhláškami príslušných ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy⁸, technickými normami (TISR, 2013).

Okrem verejnoprávného systému tvorby BOZP, má ochrana zdravia významné miesto aj v súkromnej sfére, kde získava interných podnikových smerníc.

„Právo na život a zdravie je prirodzeným a neodňateľným ľudským právom. Bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci zaručuje čl. 36 Ústavy Slovenskej republiky a ustanovuje ju systém právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci“ (MPSVR, 2011).

Pre každého zamestnávateľa je povinnosťou rešpektovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ktorá je obsiahnutá v Zákonníku práce č. 311/2001 Z.z.⁹, ktorý bol naposledy novelizovaný

⁶Pojem obalové faktory zahŕňa doplňujúcu oblasť, z ktorej je okrem 4 hlavných faktorov vytvorený systém BOZP – pracovných podmienok, pracovnoprávnych vzťahov, čistoty, pracovného prostredia, škodlivých faktorov, sociálneho vybavenia, zdravotnej prevencie, rekondície, sociálneho zabezpečenia, mzdy, chránených skupín pracovníkov, prevencie veľkých priemyselných havárií, bezpečných technológií, technickej bezpečnosti, proti úrazovej prevencii, medziľudských vzťahov.

⁷Jednotlivé nariadenia vlády SR definujú minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky pri používaní pracovných prostriedkov, ochranných pomôcok, na pracovisko, pri ručnej manipulácii s bremenami. Ďalej je nimi určený spôsob zaistenia bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci.

⁸Riešia problematiku zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a bezpečnosti technických zariadení (BEZ-PO, 2013).

⁹Ustanovenia Zákonníka práce, ktoré sa dotýkajú povinností zamestnávateľov a zamestnancov v oblasti bezpečnosti práce sú obsiahnuté v: § 11 – vymedzuje postavenie zástupcov zamestnancov v oblasti BOZP; § 98 – určenie podmienky zdravotnej spôsobilosti v prípade nočnej práce; § 124 – vymedzuje mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce. Najšpecifickejšie vymedzenie problematiky BOZP upravuje šiesta časť Zákonníka práce – Ochrana práce. Posledné ustanovenia súvisiace s BOZP v Zákonníku práce sú zamerané na zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze - § 195 a § 196.

5.10.2012, v zákone č. 124/2006 Z.z., o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov; v zákone č. 355/2007 Z.z. o ochrane, a podpore v rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov; v neposlednej rade aj v zákone č. 125/2006 Z.z., o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní (Fabianová, 2010).

Bezpečnosť a zdravie zamestnancov pri práci predstavuje jeden z najrozvinutejších aspektov politiky Spoločenstva v oblasti zamestnanosti a sociálnych vecí, je príspevkom k vykonávaniu základných práv. Je predpokladom na uplatňovanie základného princípu Spoločenstva – práva na voľný pohyb pracovníkov v spoločnom priestore EÚ (MPSVR, 2011).

2.3.2 Účastníci BOZP a štátny dozor

Pre zvyšovanie dôsledného uplatňovania predpisov na zaistenie BOZP u zamestnávateľov a zainteresovanosti jednotlivých aktérov na celoslovenskej a podnikovej úrovni v je potrebné zvýšiť účinnosť orgánov štátnej správy v oblasti inšpekcie práce a štátnych dozorných orgánov.

V súčasnosti prevláda na Slovensku neuspokojivý stav v dozorných aktivitách vykonávaných v rámci kontroly BOZP, pretože pre efektívne fungovanie štátneho dozoru a účinnosti orgánov inšpekcie práce je potrebné odborne a početne posilniť ľudské zdroje na výkon inšpekcie práce a štátneho dozoru v oblasti BOZP na štandardy dosiahnuté v členských štátoch EÚ tak, aby na jedného inšpektora práce, alebo zamestnanca vykonávajúceho dozor v oblasti BOZP v teréne u zamestnávateľov pripadlo najviac 8 000 až 9 000 zamestnancov dozorovaných zamestnávateľov a samostatne podnikajúcich fyzických osôb.

Efektívne využívanie existujúcich finančných, technických a personálnych zdrojov štátnych inšpekčných orgánov a dozorných orgánov možno dosiahnuť ich lepšou koordináciou a spoluprácou, ako aj tvorbou podmienok pre adekvátnu inštitucionálnu integráciu súčasných inšpekčných a dozorných orgánov pôsobiacich v oblasti BOZP tak, ako to predpokladajú štandardy a zaužívaná prax Európskej únie.

Ak by sa podarilo dosiahnuť želaný stav, došlo by k zvýšeniu účinnosti pôsobenia štátnych orgánov na zamestnávateľov a osoby samostatne zárobkovo činné a znížila by sa zaťaženosť kon-

trolovaných subjektov, ktorá vyplýva z prelínajúcich sa kontrol viacerých štátnych orgánov (MPSVR, 2011).

Orgány štátnej správy v oblasti inšpekcie práce

Dozornými orgánmi na území Slovenskej republiky v oblasti BOZP a inšpekcie práce sú podľa zákona č. 125/2006 Z.z., o inšpekcii práce, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, Národný inšpektorát práce a inšpektoráty práce.

Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny vykonáva v oblasti bezpečnosti práce úlohy, v ktorých:

- a) zabezpečuje tvorbu a realizáciu štátnej politiky ochrany práce;
- b) vypracováva programové materiály a návrhy pre skvalitnenie situácie vo sfére ochrany práce;
- c) koordinuje činnosť orgánov štátnej správy v BOZP;
- d) riadi a kontroluje Národný inšpektorát práce a zodpovedá a výkon inšpekcie práce;
- e) vystupuje ako odvolací orgán v prípadoch, kde je možné sa odvolať, a kedy na prvom stupni rozhodol Národný inšpektorát práce;
- f) koordinuje výskumnú činnosť v oblasti BOZP;
- g) zhotovuje návrhy na plnenie záväzkov, ktoré vyplynuli pre Slovensko z medzinárodných zmlúv a dohovorov v oblasti ochrany práce a medzinárodne spolupracuje s ostatnými ústrednými orgánmi štátnej správy;
- h) predkladá vláde správu o súčasnom stave ochrany práce a o aktivite orgánov štátnej správy v oblasti inšpekcie práce za predchádzajúci kalendárny rok do 6 mesiacov od jeho ukončenia;
- i) predkladá Európskej komisii každých päť rokov správu o uplatňovaní zákona o inšpekcii práce ako aj osobitných predpisov určujúcich vykonávanie dozoru BOZP, spolu so stanoviskami zástupcov zamestnávateľov a zamestnancov.

Národný inšpektorát práce je rozpočtovou organizáciou, orgánom štátnej správy so sídlom v Košiciach. Na čele národného inšpektorátu práce je generálny riaditeľ, ktorý je zodpovedný za jeho činnosť, vymenúva a odvoláva ho minister práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. K predmetu činností národného inšpektorátu práce patrí:

- riadenie a kontrola jemu podriadených inšpektorátov práce, zjednocovanie a racionalizácia pracovných metód inšpektorátov práce;
- funkcia odvolacieho orgánu vo veciach, v ktorých bolo rozhodnuté inšpektorátom práce ako prvostupňovou inštanciou;
- prevádzkovanie informačného systému ochrany práce a jeho programové a technické vybavenie;
- vydávanie a odoberanie oprávnení fyzickej a právnickej osobe na vykonávanie bezpečnostnotechnickej služby; výchovy a vzdelávania v oblasti ochrany práce; vo sfére overovania plnenia požiadaviek bezpečnosti technických zariadení;
- odovzdanie a pozbavenie osvedčenia autorizovanému bezpečnostnému technikovi¹⁰;
- rozhodovanie o uznaní odbornej spôsobilosti fyzickej osoby, ktorá je občanom členského štátu Európskej únie;
- realizácia koordinácie výchovy a vzdelávania v oblasti BOZP a inšpekcie práce;
- organizácia vykonávania odborných skúšok;
- vydávanie preukazov inšpektora práce;
- navrhovanie opatrení na zlepšenie stavu v oblasti ochrany hygieny práce, ktoré sú predkladané ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len ministerstvo);
- predkladanie správ ministerstvu o stave ochrany práce a o činnosti Národného inšpektorátu práce, ktorú vykonával za uplynulý kalendárny rok;
- poskytovanie informácií občanom Slovenskej republiky a občanom členských štátov Európskej únie o podmienkach na prácu podľa určenia osobitného predpisu;
- kooperácia s príslušnými orgánmi v rámci Európskej únie a Švajčiarska pri zabezpečovaní výkonu dozoru podľa osobitného predpisu;
- vypracúva štatistiky o pracovných úrazoch;
- zaist'uje šírenie informovanosti v oblasti BOZP;
- riadi a prevádzkuje verejne prístupný centrálny zoznam fyzických a právnických osôb, ktoré v posledných 5 rokoch porušili zákaz nelegálneho zamestnávania¹¹.

¹⁰ Autorizovaný bezpečnostný technik je bezpečnostný technik, ktorý absolvoval najmenej dva roky odbornej praxe v odbore bezpečnostného technika, a ktorý po získaní osvedčenia bezpečnostného technika vykonal skúšku pred skúšobnou komisiou ustanovenou Národným inšpektorátom práce (Fabiánová, 2010).

¹¹ O osobách, ktoré porušili zákon č. 125/2006 Z.z., je poskytnutá informácia o ich obchodnom mene, miesta podnikania v prípade fyzických osôb, v prípade právnických osôb sídlo právnickej osoby.

Inšpektorát práce, vykonáva inšpekciu práce ako podriadený orgán ústredného Národného inšpektorátu práce. Do jeho pôsobnosti patrí dozor nad dodržiavaním:

- pracovnoprávných predpisov, ktorými sú upravené pracovnoprávne vzťahy, najmä ich zmenu a skončenie, mzdové podmienky, pracovné podmienky mladistvých, osôb so zdravotným znevýhodnením a osôb, ktoré nedovršili pätnásť rokov;
- právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci;
- predpisov, ktoré upravujú faktory pracovného prostredia;
- právnych predpisov, ktoré upravujú zákaz nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania;
- záväzkov, ktoré vyplývajú z kolektívnych zmlúv;
- pracovných postupov, pracovného času, organizácie ochrany práce a systému jej riadenia.

Inšpektorát práce vyšetruje príčiny vzniku pracovného úrazu, ktorým bola spôsobená smrť alebo závažná ujma na zdraví; bezpečnostné, technické a organizačné príčiny vzniku choroby z povolania. Vedie evidenciu chorôb z povolania a podľa potreby sú vyšetrované príčiny vzniku aj ostatných pracovných úrazov.

Pri kolaudáciách stavieb a ich zmien, má inšpektorát práce takisto nezastupiteľné miesto, pretože uplatňuje záväzným stanoviskom požiadavky na zaistenie BOZP.

Inšpektorát práce vydáva a odoberá osvedčenie bezpečnostného technika a informuje bezodkladne právnickú osobu o tejto skutočnosti; ďalej preveruje dodržiavanie rozsahu a podmienok oprávnení, osvedčení a preukazov, ktoré boli vydané na základe zákona č. 125/2006 Z.z., a osobitných predpisov.

V prípade, kedy zamestnávateľ pri prevádzkovaní podnikateľských aktivít závažne porušuje právne predpisy na zaistenie BOZP, je inšpektorát práce oprávnený podať podnet na zrušenie živnostenského oprávnenia, alebo na pozastavenie prevádzkovania živnosti.

Sídla inšpektorátov práce sú umiestnené v centrálnych mestách každého vyššieho územného celku.

Inšpekciou práce sa rozumie aj vyvodzovanie zodpovednosti za porušovanie predpisov a záväzkov, ktoré boli ustanovené v kolektívnej zmluve, a tiež poskytovanie bezplatného pora-

denstva zamestnávateľom, fyzickým osobám, ktoré podnikajú a v neposlednom rade zamestnancom v oblasti základných odborných informácií a spôsoboch ako dodržiavať predpisy.

Inšpekcia práce je vykonávaná:

- na všetkých pracoviskách zamestnávateľov a fyzických osôb, ktoré prevádzkujú podnikateľskú činnosť a nie sú zamestnávateľmi, vrátane pracovísk, umiestnených na súkromných pozemkoch fyzických osôb;
- v priestoroch, kde je vykonávaná dohodnutá práca prostredníctvom domáceho zamestnanca a v ktorých tento zamestnanec vykonáva prácu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru (Fabiánová, 2010) .

Okrem štátneho dozoru vykonávania bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, participujú na zabezpečovaní hygieny práce aj zamestnávatelia. **Zamestnávateľ** je v záujme zaistenia BOZP povinný:

- vykonávať opatrenia súvisiace s prácou v súlade s platnými právnymi predpismi;
- zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať ich svojim zamestnancom, pričom je povinný zohľadňovať meniace sa skutočné a predvídateľné okolnosti a všetky doteraz dosiahnuté technické poznatky;
- vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri činnostiach vykonávaných zamestnancami, ktorý vychádza z posudzovania a zisťovania rizika zamestnávateľa;
- usporiadať pracovisko tak, aby komunikácia, pracovné prostriedky, postupy, materiály a výrobné postupy neohrozovali životy zamestnancov a na dosiahnutie takéhoto stavu vykonávať pravidelné opravy a údržbu;
- zabezpečiť, aby chemické, fyzikálne, biologické faktory a ostatné faktory, ktorými môže byť ovplyvnená psychická pracovná záťaž neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov;
- odstraňovať nebezpečenstvo a ohrozenie, v prípade že tak učiniť nie je možné, vykonať opatrenia na obmedzenie a odstránenie nebezpečenstva;
- nahrádzať namáhavé a jednotvárne práce, práce v sťažených pracovných podmienkach a rizikových pracoviskách vhodnými pracovnými prostriedkami, pracovnými postupmi, výrobnými postupmi a zdokonaľovaním organizácie práce;

- prijať opatrenia na vylúčenie ohrozenia života a zdravia a vykonať nevyhnutné opatrenia na obmedzenie možných následkov na ohrozenie života a zdravia a umožniť prístup do ohrozeného priestoru len nevyhnutne potrebnému počtu zamestnancov v priestoroch kde:
 - a.) sú použité a skladované nebezpečné materiály, technológie a zariadenia, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života viacerých zamestnancov,
 - b.) sú predpoklady na vznik osobitného nebezpečenstva a nebezpečenstiev, ktoré môžu bezprostredne a markantne ohroziť život a zdravie zamestnancov;
- určovať bezpečné pracovné postupy;
- zaistiť dostatočný počet ochranných prostriedkov a dohliadať na ich používanie v pracovnom procese; ochranné pomôcky poskytovať zamestnancom bezplatne;
- písomne vypracovať, vyhodnocovať a opakovane aktualizovať koncepciu BOZP, v ktorej sú obsiahnuté zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v tejto oblasti, a program realizácie tejto koncepcie, teda postup, prostriedky a spôsob jej vykonania. Od tohto nariadenia je oslobodený zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 11 zamestnancov;
- udržiavať osobné ochranné pracovné prostriedky v používateľnom a funkčnom stave;
- viesť a uchovávať zákonom stanovenú dokumentáciu, záznamy a evidenciu, ktorá súvisí s BOZP minimálne 5 rokov odo dňa, keď bol v nich vykonaný posledný záznam;
- zaraďovať zamestnancov na výkon práce s prihliadnutím na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia lekárskej odbornej prehliadky ich zdravotnej spôsobilosti na prácu;
- zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu, vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok v súvislosti s pracovnou činnosťou;
- poskytovať zamestnancom prestávky v práci;
- vydať zákaz fajčenia na pracoviskách;
- starať sa o bezpečnosť zdravia a života nielen u svojich zamestnancov, ale v prípade všetkých osôb, ktoré sa nachádzajú s jeho vedomím na jeho pracoviskách a priestoroch.

Úlohy zamestnávateľa v oblasti BOZP sú povinní zabezpečovať všetci vedúci zamestnanci, na všetkých stupňoch riadenia, adekvátne k úlohám vyplývajúcich z ich funkcií. Tieto úlohy sú súčasťou ich pracovných povinností a určuje ich zamestnávateľ.

Zamestnávateľ je povinný pravidelne oboznamovať všetkých, aj vedúcich zamestnancov s právnymi predpismi a zásadami BOZP, informovať ich o existujúcom a predvídateľnom nebezpečenstve a o zákazoch vstupovať do priestoru, kde by mohlo dôjsť k ohrozeniu ich života.

V prípade, že nastane vážne ohrozenie života alebo zdravie, musí zamestnávateľ vopred vykonať opatrenia a zabezpečiť prostriedky potrebné na ochranu života a poskytnutie prvej pomoci.

Pre zaistenie tohto účelu musí:

- určiť postup záchranných prác, evakuácie;
- vybaviť pracoviská tak, aby bolo možné poskytnúť prvú pomoc;
- určiť a pravidelne vzdelávať dostatočný počet zamestnancov prostredníctvom odborne spôsobilých osôb na vykonávanie potrebných prác v prípade, ak nastane situácia vážneho ohrozenia života;
- zabezpečiť kontakty s príslušnými zdravotníckymi, záchrannými pracoviskami a hasičskými jednotkami (Zákon č.124/2006 Z.z., o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).

Aj keď podľa zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci je zamestnávateľ zodpovedný za svojich zamestnancov, neznamena to, že zamestnancom v oblasti ochrany zdravia a života okrem práv nevznikajú z pracovnoprávneho procesu aj povinnosti.

Zamestnanec je povinný konať nielen v záujme nariadení zamestnávateľa a ochrany jeho majetku, ale tak, aby zodpovedne chránil aj seba samého. Pri výkone jeho pracovných činností má právo:

1. konzultovať so zamestnávateľom všetky otázky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci bezprostredne sa týkajúcich jeho práce, v určitých prípadoch je možné po vzájomnej dohode oboch strán prizvať aj odborníkov z daného oboru;
2. odmietnuť výkon práce, alebo opustiť pracovisko, ak sa z určitého dôvodu nazdáva, že by mohol byť jeho život ohrozený, či zdravie a životy iných osôb.

Zamestnancovi podľa zákona vzniká záväzok, aby:

- a) dodržiaval právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a ďalej všetky zásady bezpečnej práce, správania sa na pracovisku a aby dodržiaval vopred stanovené postupy práce, s ktorými bol oboznámený a zaviazal sa konať podľa nich;

- b) spolupracoval so zamestnávateľom a zástupcom zamestnancov počas realizácie úloh v oblasti BOZP;
- c) obsluhoval a používal pracovné prostriedky, materiály, stroje podľa platných návodov na používanie a s preukazom (osvedčením) umožňujúcim používanie a v súlade s poznatkami, ktoré nadobudol v rámci získanej odbornej spôsobilosti;
- d) používal bezpečnostné a ochranné zariadenia, osobné ochranné pracovné prostriedky, bez ich svojvoľného menenia;
- e) dodržiaval zákaz vstupovať do priestorov, zdržiaval sa v nich a vykonával činnosti, bez toho, aby bol k tomu oprávnený;
- f) participoval na vzdelávaní, ktoré je zabezpečené zamestnávateľom v oblasti BOZP a podrobil sa overovaniu jeho znalosti;
- g) sa podrobil lekárskeym preventívnym prehliadkam vo vzťahu k pracovným činnostiam;
- h) sa zúčastňoval na odstránení nedostatkov, ktoré by mohli ohroziť bezpečnosť a zdravie zamestnancov, a tieto nahlásil bez zbytočného odkladu kompetentným osobám v oblasti BOZP;
- i) sa zdržiaval požitia alkoholických nápojov¹², omamných a psychotropných látok v pracovnom čase na pracoviskách a v priestoroch zamestnávateľa, a pod ich vplyvom nenastupoval do práce;
- j) sa podrobil vyšetreniu zamestnávateľa, ktoré potvrdí či vyvráti prítomnosť omamných látok v tele;
- k) dodržiaval zákaz fajčenia na pracoviskách.

Pre spravodlivé zaobchádzanie so zamestnancami a určitú záruku ochrany záujmov zamestnancov voči zamestnávateľom, vystupujú v každom podniku odborové organizácie, alebo zástupcovia zamestnancov (v prípade ak u zamestnávateľa nepôsobí odborový orgán). Odborové orgány slúžia ako mediátor medzi spomenutými zúčastnenými stranami pracovnoprávných vzťahov.

„Odbory kontrolujú, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti BOZP, či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce. Požadujú od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho hrozenia života alebo zdravia zamest-

¹² Zákaz požívať alkoholické nápoje sa nevzťahuje na zamestnanca, ktorého súčasťou náplne práce a plnenia pracovných úloh je požívanie alkoholických nápojov.

nancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím. Majú právo upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala BOZP. Zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP. Odbory majú právo kolektívne vyjednávať v otázkach ochrany práce, v podnikových kolektívnych zmluvách dojednávajú konkrétne podmienky ochrany práce“ (OZKOVO,2013).

V prípade, že je zvolený **zástupca zamestnancov**, môže tak zamestnávateľ urobiť len so zamestnancovým písomným súhlasom. Vo všeobecnosti platí, že zástupca zamestnancov môže zastupovať maximálne 100 zamestnancov.

Okrem zástupcu zamestnancov slovenská úprava BOZP podľa zákona o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci definuje aj pojem **komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci**. Ak zamestnávateľ zamestnáva viac ako 100 zamestnancov, je povinný zriadiť ako poradný orgán komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zloženú zo zástupcov zamestnancov a odborníkov v danom odbore. Komisia musí zasadať aspoň raz za rok a do jej pôsobnosti patrí:

1. pravidelne hodnotiť stav BOZP, úrazovosť, choroby z povolania;
2. navrhovať opatrenia vedúce k zlepšeniu stavu BOZP;
3. vyjadrovať sa ku všetkým otázkam, ktoré súvisia s BOZP;
4. požadovať všetky informácie od zamestnávateľa nevyhnutné k výkonu svojej činnosti.

2.3.3 Sankcie za porušenie zákona o BOZP

Podľa poznatkov získaných počas inšpekcie práce, vyplýva, že starostlivosť o BOZP je zo strany zamestnávateľov často minimálna a formálna. Koncepcia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci uvádza, že vytváranie vhodných pracovných podmienok pre zamestnancov a osobitne ochrana ich života a zdravia na pracovisku nie je pre viacerých slovenských zamestnávateľov prioritou ani prirodzenou potrebou. Priorita zamestnávateľov o zabezpečovanie uspokojivých pracovných podmienok je potlačená a dochádza k uprednostňovaniu hospodárskych a obchodných záujmov. Tieto konštatovania platia najmä v prípade malých a stredne veľkých zamestnávateľov, vo výrobných podnikoch, no rovnako aj v nevýrobných podnikoch poskytujúcich služby.

Súčasný stav v problematike BOZP je nedostatočný, chýba systémový a celostný prístup, spolupráca zamestnancov a managementu je neuspokojivá. Veľkou bariérou v rozvoji a zlepšovania stavu BOZP je limitovanie aktivity zamestnancov a zástupcov zamestnancov pri vyžadovaní a presadzovaní uspokojivých pracovných podmienok, ktorú spôsobuje obava o stratu zamestnania.

„Priamym dôsledkom nízkej úrovne starostlivosti o BOZP sú nedostatočne zabezpečené a vybavené prevádzkové objekty, pracovné priestory a pracovné prostredie, nevyhovujúce stroje a technické zariadenia“ (MPSVR, 2011).

Stav pracovnej úrazovosti a chorôb z povolania

Podobne ako v Českej republike, na Slovensku je prevládajúci trend dlhodobého pozitívneho znižovania pracovných úrazov. Najčastejším zdrojom smrteľných a závažných pracovných úrazov, čo do rozsahu poškodenia života sú už dlhodobo dopravné prostriedky, za príčinou vzniku týchto úrazov sú nebezpečné postupy alebo spôsoby práce, konanie bez oprávnenia a nedostatok osobných predpokladov na prácu. Najvyšší počet úrazov je každoročne zaznamenaný v priemyselnej výrobe.

*„Jedným z hlavných pozitívnych faktorov podmieňujúcim pokles poškodení zdravia pri práci v ostatných rokoch je zavádzanie nových technológií, v ktorých je integrovaná vyššia úroveň ne-
podmienenej technickej bezpečnosti. Nezanedbateľný vplyv na pokles počtu poškodení zdravia pri práci mal aj výrazný útlm baníctva v podzemí“ (MPSVR, 2011).*

V roku 2011 bolo štatisticky vykázaných 40 závažných pracovných úrazov s následkom smrti, pričom oproti roku 2010 ich počet klesol o 8 prípadov (pokles o 16,67 %), v hodnotenom roku bolo zaevidovaných 1 819 závažných pracovných úrazov, z toho 133 s ťažkou ujmovou na zdraví a 1 686 s pracovnou neschopnosťou najmenej 42 dní. Oproti roku 2010 počet závažných pracovných úrazov klesol o 193 prípadov (pokles o 9,59 %).

Ako najvýznamnejší zdroj týchto úrazov je uvedené pochybenie zamestnancov, ktorí nevenovali dostatočnú pozornosť pri manipulácii s dopravnými prostriedkami, pracovnými strojmi; potom nedostatočné odhadnutie usporiadania vnútropodnikového pracoviska a nebezpečné konanie spojené s porušovaním predpisov a pokynov na zabezpečenie BOZP (SAFEWORK, 2013).

Pracovný úraz je nežiaduci jav, prinášajúci následky v podobe straty života, ohrozenia zdravia a vynaloženia finančných prostriedkov. Za rok 2011 bolo vyplatených skoro 264 miliónov eur na nemocenských dávkach, čo predstavovalo 1,56 % z celkových výdajov štátneho rozpočtu (SOCPOIST, 2013).

Správne delikty

Inšpektorát práce môže podľa zákona č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce uložiť:

a) zamestnávateľovi pokutu:

- až do výšky 100 000 eur, ak porušuje povinnosti vyplývajúce zo zákona a z uvedených predpisov;
- za porušenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy až do 33 000 eur, ak nastane situácia, že v dôsledku porušenia kolektívnej zmluvy nastal smrteľný úraz zamestnanca, najmenej 3 300 eur;
- za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania od 2000 eur do 200 000 eur;

b) zamestnávateľovi, alebo fyzickej osobe, ktorá nie je podnikateľom a nie je zamestnávateľom sankciu od 1000 eur do 200 000 eur, v prípade porušenia povinností z predpisov uvedených v zákone.

c) vedúcim zamestnancom a štatutárnym orgánom za porušenie povinností vyplývajúcich z právnych predpisov a záväzkov dohodnutých v kolektívnej zmluve finančnú pokutu až do štvornásobku ich priemerného mesačného zárobku.

d) fyzickej osobe, alebo právnickej osobe, ktorá vykonáva bez preukazu, osvedčenia, alebo povolenia podnikateľskú činnosť, sankciu až do výšky 33 000 eur.

Poriadkové pokuty

Inšpektorát práce je oprávnený dohliadať a sankcionovať v prípade pochybenia aj zamestnancov a osoby oprávnené robiť právne úkony za zamestnávateľa, vo výške od 65 eur až do 650 eur, ak:

- si nesplnili povinnosti v určenej lehote;

- bezodkladne neohlásili závažný pracovný úraz, hrozbu závažnej priemyselnej havárie, choroby z povolania príslušnému inšpektorátu práce;
- úmyselne zamedzujú inšpektorátu práce výkon svojej funkcie.

Poriadkovú pokutu možno uložiť aj fyzickej osobe, ktorá sa nachádza na pracovisku zamestnávateľa a mári výkon inšpekcie práce. Poriadková pokuta môže byť uložená aj opakovane (Fabiánová, 2010).

2.4 Zhodnotenie právnych úprav BOZP Českej republiky a Slovenska

V rannom štádiu kapitalizmu starostlivosť o bezpečnosť a hygienu práce markantne zanedbávaná. Postupné zavádzanie priemyselnej veľkovýroby bolo spojené nielen so zavádzaním nových strojov a zariadení, ale aj s potrebou znižovať riziko práce, početnosť úrazov a nevyhnutnosťou preventívneho pôsobenia proti vzniku zdraviu nebezpečných udalostí.

Politické a ekonomické faktory ovplyvnili zmenu prístupu podnikateľov k bezpečnosti práce a ochrane zdravia svojich zamestnancov, pretože finančné výdaje a nepríjemnosti v prípade úrazu významne zasahovali do chodu spoločnosti.

Nielen súkromnoprávna sféra, ale aj štát mal záujem na ochrane obyvateľstva a formou zákonov stanovil základné povinnosti pre zaistenie bezpečnej a zdravotne neškodnej práce. Za prvý prejav regulácie ochrany zdravia na území Českej republiky a Slovenska v pracovnom procese je možné považovať všeobecný banský zákon z roku 1854, novelu živnostenského poriadku z roku 1885 a zákon z roku 1893 o ochrane priemyselných a továrenských zamestnancov proti nehodám a o živnostenských dozorcach¹³. Všetky tieto zákony boli prijaté a vstúpili do platnosti v čase existencie Rakúsko - Uhorska.

Na problematiku bezpečnosti práce a ochranu zdravia pri práci sa začala vo zvýšenej miere sústreďovať pozornosť príslušných orgánov, vnútroštátnych aj medzinárodných (Medzinárodná organizácia práce) až po skončení 2. Svetovej vojny (Bělina, 2010).

Vznik a vývoj hygieny práce a bezpečnosti osôb pri vykonávaní pracovnej činnosti je z historického pohľadu pre obe krajiny až do rozdelenia „Českej a Slovenskej Federatívnej Re-

¹³ Živnostenský dozorca mal za úlohu dozerat', ako sa dodržiavajú zákonné predpisy na ochranu života a zdravia robotníkov (Belina, 2010).

publiky rovnaký“¹⁴, avšak podobnosť, či harmonizáciu právnych noriem a to nielen v oblasti bezpečnosti práce vidáme od roku 2004 veľmi často, čo je spôsobené vstupom oboch krajín do Európskej únie.

Problematika bezpečnosti práce je vymedzená v rámci Európskej únie Amsterdamskou zmluvou (čl. 137 a čl. 140 SES¹⁵) a Chartou (Listinou) základných práv Európskej únie, ktorá bola prijatá v Nice (7. Decembra 2000). Na Listinu základných práv odkazuje Lisabonská zmluva¹⁶ (Bělina,2010).

Rozdiely a spoločné znaky v oblasti BOZP

Vzhľadom nato, že právna úprava problematiky bezpečnosti práce je postavená v Českej republike a na Slovensku na rovnakých základoch, existujú medzi slovenskou a českou legislatívou len nepatrné rozdiely a spoločných znakov je nespočetné množstvo. Z dôvodu rozsahového obmedzenia diplomovej práce je táto časť venovaná len významným rozdielom v českej a slovenskej právnej úprave. Rozdielnosť úprav v prípadoch:

- Autorizovaný bezpečnostný technik (ABT) reprezentuje fyzickú osobu, ktorej činnosť je vymedzená len v slovenskom zákone o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (124/2006 Zb.). ABT je osoba, ktorá disponuje väčšími právomocami ako bezpečnostný technik (odborne spôsobilá osoba v Českej republike), pretože len autorizovaný bezpečnostný technik môže vykonávať bezpečnostno-technickú službu v skupine 01¹⁷ a závažný pracovný úraz môže byť vyšetrovaný iba autorizovaným bezpečnostným technikom. Česká legislatíva definuje pre oblasť bezpečnosti práce v rámci bezpečnostno-technickej služby

¹⁴ Názov podľa ústavného zákona č. 101/1990 o zmene názvu Česko-slovenskej federatívnej republiky

¹⁵ Článkom 137 je nahradený pôvodný článok 118, podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v oblasti zlepšenia pracovného prostredia na ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov, pracovných podmienok, informovanosť pracovníkov a porád s pracovníkmi, začlenenie osôb vylúčených z trhu práce, rovnosť medzi mužmi a ženami s ohľadom na príležitosti trhu práce a zaobchádzanie v práci.

V článku 140 je kladený dôraz na úzku spoluprácu medzi členskými krajinami a uľahčuje činnosti vo všetkých oblastiach sociálnej politiky, najmä v oblasti zamestnanosti, pracovného práva a pracovných podmienok, základného a vyššieho odborného vzdelávania, sociálneho zabezpečenia, prevencie pracovných úrazov a chorôb z povolania, ochrany zdravia pri práci, práva združovať sa a práva na kolektívne vyjednávanie medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi (NRSR, 2013).

¹⁶ Lisabonská zmluva zdôrazňuje v čl. 31 právo každého pracujúceho na hygienické, bezpečné a dôstojné pracovné podmienky (Bělina,2010).

¹⁷ Skupina 01 je zameraná na činnosť v oblasti výchovy a vzdelávania zamestnancov, vedúcich zamestnávateľov, bezpečnostných technikov a zamestnávateľov, ktorí budú osobne vykonávať úlohy bezpečnostných technikov a autorizovaných bezpečnostných technikov.

osobu odborne spôsobilú (v minulosti používaný pojem bezpečnostný technik) a zvláštnu odbornú spôsobilosť zamestnanca. Osoba odborne spôsobilá vykonáva podľa českého zákona č. 309/2006, o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci rovnakú činnosť v oblasti bezpečnostno-technických služieb a s obdobnými právomocami ako bezpečnostný technik na Slovensku. Autorizovaný bezpečnostný technik je v českej legislatíve charakterizovaný ako zamestnanec so zvláštnou odbornou spôsobilosťou. Právny predpoklad pre výkon zvláštnej odbornej spôsobilosti je rovnaký ako pre slovenského autorizovaného bezpečnostného technika, diferentná je ale právomoc osoby so zvláštnou odbornou spôsobilosťou, pretože dodnes nebol vydaný implementačný predpis k zákonu č. 309/2006 Zb., ktorým by sa upravila definícia pojmu „zvýšená miera ohrozenia života“.

- Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je poradný orgán zamestnávateľa v oblasti BOZP, tvorená zástupcami zamestnávateľov a zástupcami zamestnancov, ktorú musí vytvárať zamestnávateľ na Slovensku, ak zamestnáva viac ako 100 zamestnancov. Táto povinnosť je ukladaná len slovenským zamestnávateľom (alebo všetkým ostatným zamestnávateľom, podnikajúcim na Slovensku), pretože česká legislatíva nedefinuje pojem komisia BOZP.
- Počet bezpečnostných technikov (odborne spôsobilých osôb) podľa počtu zamestnancov. Český zákon o zaistení BOZP stanovuje počet odborne spôsobilých osôb v pomere ku celkovému počtu zamestnancov, ktoré musí zamestnávať zamestnávateľ s prihliadnutím na zaistovanie plnenia úloh v oblasti prevencie rizík. Slovenská právna úprava ukladá v oblasti bezpečnostno-technickej povinnosť pre zamestnávateľa podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností a na základe toho stanovuje počet autorizovaných bezpečnostných technikov, alebo bezpečnostných technikov.
- Výkon činností koordinátora BOZP. Na Slovensku je stanovené, že koordinátorom BOZP, môže byť fyzická osoba oprávnená na výkon činnosti stavbyvedúceho, alebo pre výkon stavebného dozoru, alebo autorizovaný bezpečnostný technik. Týmto je zabezpečená odborná spôsobilosť. V Českej republike môže výkon koordinátora vykonávať osoba, splňujúca predpoklady odbornej spôsobilosti (predpokladá sa, že úspešne absolvuje skúšky u oprávnenej organizácie). Na týchto skúškach sa na rozdiel od Slovenskej repub-

liky nezúčastňujú zástupcovia štátnych inštitúcií jedná sa predovšetkým o komerčnú záležitosť a niekedy sa prejavuje aj na kvalite koordinátorov bezpečnosti (BOZPINFO, 2010).

Vďaka nevyhnutnosti podmienky harmonizácie práva Európskej únie a implementácie požiadaviek na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je právna úroveň ochrany zamestnancov v oblasti hygieny práce v Českej republike aj Slovenskej republike uspokojivá a veľmi obdobná s úpravou najvýznamnejšieho člena spoločenstva, Nemecka. Nemecko je so svojimi 82 miliónmi obyvateľov najväčším štátom Európskej únie a zároveň jej najväčšou ekonomikou. V komparácii s Nemeckom majú Česká republika aj Slovensko obdobný prístup k plneniu a cieľom BOZP.

Tento pozitívny stav dokazuje, že za posledné roky, najmä od vstupu oboch krajín do Európskej únie bolo vykonaných veľa zmien v oblasti bezpečnosti práce, ktoré vedú k znižovaniu počtu pracovných úrazov a preventívne pôsobia proti vzniku nebezpečenstiev ohrozujúcich zdravie a životy zamestnancov (Dudáková, 2011).

3 Analýza BOZP v podniku OFZ, a.s., Istebné

Nasledujúcu kapitolu sme rozdelili do 3 častí. Cieľom prvej, úvodnej je predstaviť spoločnosť - históriu, predmet činnosti, lokalizáciu (kde je ďalej predstavený región Orava a základné informácie o stave nezamestnanosti v regióne Orava). Druhá časť je zameraná na systém riadenia rizík bezpečnosti práce a charakteristiku výroby. Charakteristika výroby je rozdelená do dvoch kapitol, logistický proces a proces výrobný. Podrobný popis obidvoch procesov je nevyhnutný, pretože zásadne ovplyvňuje pracovné prostredie, bezpečnosť zamestnancov a vplyv na ich zdravie. Záver kapitoly je orientovaný na politiku zamestnanosti v podniku, vývoj zamestnanosti v jednotlivých rokoch a na ekonomickú analýzu.

OFZ – Oravské ferozliatinárske závody OFZ, a. s. je najväčším stredoeurópskym výrobcom ferozliatin. História spoločnosti siaha až do roku 1952, kedy boli vyrobené prvé ferozliatiny na Slovensku. Dnes spoločnosť vyrába a svojim zákazníkom ponúka širokú paletu ferozliatin na báze mangánu a kremíka. Spoločnosť disponuje od roku 2000 certifikátom ISO 9000, čo zaručuje vysokú kvalitu a úroveň ponúkaných služieb.

Obr. 3.1 – Logo spoločnosti OFZ, a.s.



Zdroj: Kvietok (2002, s. 21)

Do výrobného programu podniku sú zaradené aj vedľajšie produkty vyrábané zo zachytených úletov a trosiek - výrobky pre stavebný priemysel. OFZ, a. s. sa nachádza uprostred hutníckych centier Slovenska, Poľska, Českej republiky, Maďarska a Rakúska. Je jedným z najdôležitejších dodávateľov ferozliatin pre región strednej Európy, keď takmer 97% výroby je umiestňované práve na týchto trhoch.

Od roku 1996 je pridruženým členom Európskej asociácie výrobcov ferozliatin Euroalliances so sídlom v Bruseli a od roku 2004 sa stala jej riadnym členom (OFZ, 2013).

OFZ je akciovou spoločnosťou so základným imanom 33 400 000 EUR (ORSR,2013).

Orava –najsevernejší región Žilinského kraja v Slovenskej republike. Oravský región je tvorený tromi okresmi (Dolný Kubín, Tvrdošín a Námestovo), rozprestierajúci sa na ploche 1661 km², ktorý je ohraničený zo severu slovensko-poľskou hranicou a pohorím Oravských Beskyd (ORAVAINFO, 2013).

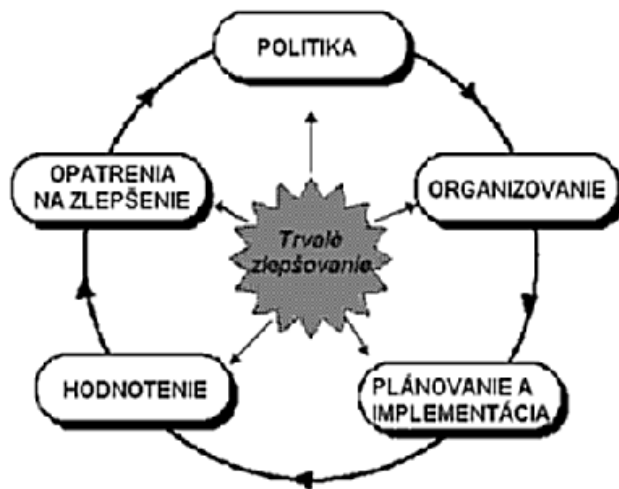
V rámci politiky zamestnanosti Slovenskej republiky je Orava radená medzi oblasti so stredne vysokou mierou nezamestnanosti, (Dolný Kubín – 15,47%; Námestovo 15,61 %; Tvrdošín 13,56), za mesiac január je priemerná nezamestnanosť v oravskom regióne 14,88% (ÚPSVaR, 2013). Nakoľko sa región nachádza v hornatej oblasti, poľnohospodárska produkcia je veľmi obmedzená a možnosť ako bojovať s nepriaznivým vývojom nezamestnanosti je determinovaná v rozvoji cestovného ruchu (región je obklopený množstvom pohorí, termálnymi prameňmi, historickými pamiatkami, známy pre výrobu syrových nití) a v schopnosti využitia výhodnej transportnej polohy. Regionálnym, historickým a kultúrnym centrom je mesto Dolný Kubín.

3.1 Systém riadenia rizík a postavenie BOZP v podniku

Pre efektívnu prevenciu rizík vypracovala spoločnosť politiku bezpečnosti ochrany a zdravia pri práci. Hlavným významom existencie tohto systému je snaha o trvalé zlepšovanie sa v oblasti BOZP. Fungovanie systému spočíva vo vypracovaní opatrení na zlepšenie stavu bezpečnosti pre zamestnancov v podniku.

Celý proces riadenia rizík pozostáva z formulácie politiky BOZP, spracovania analýz, stanovenia cieľov a plánovania, realizácie, hodnotenia, vykonania opatrení a spätnej väzby. Na vypracovaní systému riadenia rizík sa podieľali všetci účastníci procesu BOZP v podniku, zamestnávateľ, vrcholový management, bezpečnostný technik a zástupci zamestnancov – odbory.

Obr. 3.2 – Politika BOZP – riadenie rizika

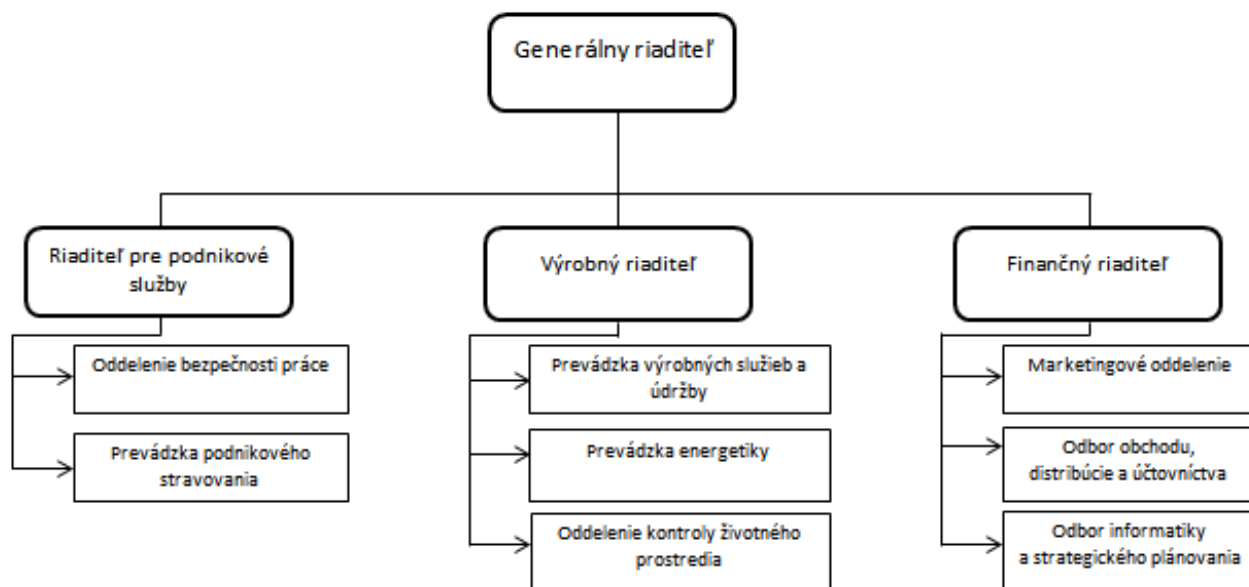


Zdroj: vlastné spracovanie z dát spoločnosti

Bezpečnosť práce v podniku

Ochrana zdravia zamestnancov podniku OFZ ako aj politika BOZP sú zabezpečované oddelením bezpečnosti práce. Tento útvar vypracúva spolu s riaditeľom pre podnikové služby a s generálnym riaditeľom interné bezpečnostné smernice, ktoré sú záväzné pre všetky osoby pohybujúce sa v priestoroch a pracoviskách podniku. Ďalej oddelenie úzko spolupracuje s inšpektorátom práce, vykonáva kontroly na pracoviskách, zodpovedá za stav bezpečnosti a školenie zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Pravidelne uskutočňuje kontroly zamestnancov (najmä výrobných pracovníkov) na požitie alkoholických nápojov a omamných látok.

Obr. 3.3 – Funkčná štruktúra podniku



Zdroj: vlastné spracovanie z dát spoločnosti

Zodpovednosť za riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci nesie v podniku riaditeľ pre podnikové služby, do ktorého úseku patrí aj oddelenie bezpečnosti práce. Povinnosti, zodpovednosť a právomoci sú dané funkčnou štruktúrou v spoločnosti.

Základné interné riadiace akty sú vydávané príkazmi, alebo rozhodnutiami generálneho riaditeľa, kde sú určené konkrétne termíny a zodpovednosti za prijaté opatrenia v oblasti BOZP. Spôsob zabezpečovania základných úloh organizácie je rozpracovaný v organizačných smerniciach spoločnosti, ktoré konkrétne stanovujú zodpovednosť a spôsob zabezpečenia týchto úloh.

3.2 Charakteristika výroby a popis technológie

Ferozliatina - je špeciálne surové železo – zliatina s obsahom železa od 4 do 50 %, uhlíkom a jedným alebo viacerými prvkami. Ferozliatiny obvykle nie sú kujné. Vyrábajú sa vo vysokých peciach – tzv. vysokopecné ferozliatiny, alebo v oceliarskych elektrických peciach. Vyrábajú sa v rôznych formách, napríklad vo forme bochníkov, ingotov alebo kusov, v tvaroch získaných kontinuálnym liatím, vo forme granúl, prášku alebo aglomerované (OFZ,2013).

Celá hutnícka výroba je situovaná od roku 2004 do jednej haly v Širokej. V roku 2004 bola zrušená prevádzka v Istebnom, kde boli situované 3 výrobné haly. Oficiálny názov OFZ, a.s. Istebné ostal aj naďalej zachovaný.

Výrobná hala je prepojená na centrálny sklad surovín šikmým mostom s pásovými dopravníkmi. Samotné zavážanie surovín, zlievanie kovu a následná expedícia je zabezpečená mostovými žeriavmi, zavážačmi¹⁸ a lokotraktormi¹⁹.

Do ostatných nevýrobných priestorov sú začlenené prevádzky ako odprašovanie, energetika, sklady, laboratórium, závodné stravovanie (zabezpečuje teplú stravu aj na nepretržitých prevádzkach), administratíva, centrálna zariadenia pre osobnú hygienu, ktoré po technickej stránke a úrovni nezodpovedajú dnešnej dobe. Zdravotná starostlivosť je zabezpečená závodným lekárom z Istebného (od 01. 06. 2004 umiestnený v Dolnom Kubíne), vrátane preventívnych prehliadok u rizikových pracovníkov.

Prevádzka pozostáva z výrobných hál, kde je umiestnených 7 veľkých elektrických oblúkových pecí (EOP). Pri výrobe ferozliatin vzniká veľké množstvo exhalátov uvoľnených do vzduchu. Tieto exhaláty obsahujú ťažké kovy ako chróm, titan, volfrám, mangán a pri ich inhalácii dochádza k trvalému poškodeniu respiračného systému človeka.

3.2.1 Logistický proces a suroviny

Pre zabezpečenie samotnej výroby je nevyhnutné vytvoriť efektívnu logistiku, a tak zabezpečiť dopravu východiskových surovín. Východiskovými surovinami sú buď rudy alebo koncentráty.

Rudy -v spoločnosti sa používajú rudy alebo rudné koncentráty, ktoré sú dovážané ako polotovary na výrobu a ich prepracovaním vzniká hotový výrobok a troska železitého charakteru. Pri hodnotení kvality rudy sa vychádza: z obsahu hlavného prvku, ceny rudy a granulometrického zloženia.

Redukovadlá sú prídavnými prvkami- tavidlami a spolu so železom tvoria ferozliatinu. Správna voľba redukovača, jeho príprava, výrazne ovplyvňujú technicko – ekonomické paramet-

¹⁸ Zavážač – stroj s vidlicou pohybujúci sa v priestore EOP. Jeho úlohou je dopĺňať suroviny so zásobníkov do EOP počas tavby.

¹⁹ Lokotraktor – motorový rušeň pohybujúci sa po koľajniciach, určený na približovanie vagónov.

re výroby. Ako najvýhodnejšie sa javia redukovačlá na báze: uhlíka, kremíka, hliníka. Ako redukovačlo obsahujúce uhlík sa najčastejšie používajú uhlie, koksy, drevené štiepky, piliny, triesky, kamenné uhlie.

Koks - je redukovačlom a preto je pre výrobu požadovaný koks s malým podielom prachových častíc a nižšou vlhkosťou (kvôli zamedzeniu vzniku závalov na elektrickej oblúkovej peci).

Tavidlá - ako troskotvorná prísada sa používa najčastejšie vápno, kazivec, kremence, bauxity alebo kvalitné železné rudy. Za bežné používané tavidlo sa používa kremencový odpad s minimálnym obsahom škodlivých prímiesí.

Podávanie a transport surovín - každý materiál, ktorý je dovezený do závodu, musí byť vstupnou kontrolou identifikovaný. Na základe určených vlastností je umiestnený na vymedzenú skládku, kde dochádza k jeho homogenizácii. Podľa miesta skládky, potreby pre určitý druh výroby je tento materiál podávaný do zásobníkov a odtiaľto transportovaný sústavou pásových dopravníkov do denných zásobníkov.

Expedícia ferozliatinárskych výrobkov - po dokončení tavby sú ferozliatiny skontrolované pracovníkmi technickej kontroly²⁰ a transformované na tvar a veľkosť podľa potreby zákazníkov.

Hotové výrobky sú prekladané do kamiónov, alebo nákladných vlakov.

3.2.2 Výrobný proces

Po navážení a zmiešaní potrebných surovín putuje vsádzka²¹ do pecných zásobníkov, z ktorých je zosypaná do taviaceho pecného priestoru.

Tavenie a výroba ferozliatin sú realizované prostredníctvom EOP. EOP je zariadenie, ktoré využíva premenu elektrickej energie na energiu tepelnú. Elektrický oblúk je vytváraný medzi dnom pece a jednotlivými elektródami. Teplo vznikajúce pri elektrickom oblúku natavuje vsádzku, ktorá po natavení na teplotu tavenia je odpichovaná cez odpichový otvor do ocelovo liatinových panví. Teploty okolo elektród dosahujú v peci až 1600 °C. V súčasnosti sú spoločnosťou produkované 3 druhy železných zliatin –Ferosilícium, Feromangán, Silikomangán.

²⁰ Kontrola je vykonávaná prostredníctvom odobratých vzoriek priamo po tavbe. Skúma sa percentuálne zloženie železa a ostatných prímiesí.

²¹ Označenie „vsádzka“ predstavuje všetky suroviny, ktoré sú zavážané do peci pred a počas tavby.

3.3 Popis pracovného prostredia

Pracovné prostredie je determinované súborom materiálnych (fyzikálnych, chemických, priestorových) podmienok, v ktorých zamestnanec vykonáva pracovné činnosti. To v akom stave sa nachádza pracovné prostredie v danom podniku určuje stavebné a dispozičné riešenie objektov a pracovísk, rovnako dôležitá je bezpečnostná úroveň technológií a pracovných postupov, strojov a zariadení (Janáková, 2011).

V prípade podniku OFZ je pracovné prostredie určené zameraním výroby. Práve hutnícka výroba je najzávažnejší faktor určujúci to, v akom prostredí sa zamestnanci podniku pohybujú.

Požiadaviek na zabezpečenie pracoviska, ktoré boli zákonodarcom pre zamestnávateľa stanovené prostredníctvom zákonov a nariadení je nespočetné množstvo. Spoločnosť OFZ sa snaží všetky náležitosti zákona spĺňať a stav pracovísk je pravidelne kontrolovaný nielen zamestnávateľom (prostredníctvom bezpečnostného technika), ale aj inšpektorátom práce.

Každý zamestnanec, ktorý priamo vstupuje do výrobnéj haly a podieľa sa osobne na výrobnom procese je vystavený nadmernej produkcii tepla, prašnosti, chemických škodlivín, hluku, vibrácií, ionizujúceho žiarenia a rôznych iných stresorov pracovného prostredia. Tieto osoby sa väčšinu svojho pracovného času nachádzajú v rizikových pracoviskách, čo je spojené so zdravotnou záťažou, avšak momentálne neexistuje iný spôsob, ako produkovať ferozliatiny, bez toho, aby sa pracovníci fyzicky museli pohybovať v zdraví škodlivých pracoviskách.

Vzhľadom na zvýšenú zdravotnú záťaž u zamestnancov je nevyhnutné aby zamestnávateľ zaobstaral pre svojich pracovníkov preventívnu zdravotnú starostlivosť. Kontrola zdravotného stavu zamestnanca je podstatným aspektom, ktorý musí vykonávať zamestnávateľ voči zamestnancovi počas trvania pracovného pomeru. Každý nový zamestnanec pred vstupom do zamestnania (v podniku OFZ) musí absolvovať lekársku preventívnu prehliadku u podnikového lekára, ktorý zabezpečuje zdravotnú starostlivosť v Dolnom Kubíne. Ďalšie preventívne prehliadky sú vykonávané 1 krát ročne, u všetkých pracovníkov vykonávajúcich prácu v rizikových pracoviskách.

3.4 Vývoj zamestnanosti výrobných pracovníkov

Sledovať trend v oblasti zamestnania v spoločnosti je veľmi významné, nakoľko je údaj o počte zamestnancov smerodajný pri zostavovaní predbežných nákladov na BOZP pre budúce obdobia. Každý zamestnanec vytvára pre zamestnávateľa hodnoty, väčší počet pracovníkov predstavuje viac kapitálu, avšak s tým explicitne spojené aj vyššie náklady²². V oblasti bezpečnosti práce analyzujeme zamestnanosť len u výrobných pracovníkov, pretože náklady, vzniknuté nákupom ochranných pomôcok, sú vyčlenené práve pre týchto zamestnancov.

Od vývoja zamestnanosti výrobných pracovníkov sa odvíja kapitola 3.6 *Ekonomická analýza všetkých aspektov v oblasti bezpečnosti práce*, konkrétne časti *hospodárenie spoločnosti a náklady BOZP*.

Od roku 1990 (2100 zamestnancov vo výrobe) prirodzeným zoštiehľovaním stavov zamestnancov a racionalizáciou výroby stále klesá počet zamestnancov (v roku 2012, 388 výrobných pracovníkov). Príčinou vysokej pohyblivosti zamestnanosti výrobných pracovníkov je reakcia na stav dopytu na medzinárodných trhoch v jednotlivých obdobiach. Slovenská republika je krajina s otvorenou ekonomikou, závislou od ekonomického vývoja ostatných krajín EÚ (najmä Nemecka), zastupuje veľmi malý trh v globálnom pôsobení, čo sa markantne podpisuje aj v hutníckom priemysle. Produkcia podniku OFZ je od roku 1989²³ rovnako závislá od výkyvov dopytu ocele a ferozliatin na svetových trhoch. Podľa Asociácie svetovej ocele je od roku 1950 až po súčasnosť rastúci trend v svetovej produkcii ocele, avšak na raste sa podieľajú len novo industrializované krajiny, ktoré momentálne nie sú obchodnými partnermi spoločnosti.

Veľký dopad na chod podniku mala hospodárska kríza²⁴ ktorou výsledok bol útlm výrobného programu, sprevádzaný intenzívnym pohybom pracovných síl, v podobe prepúšťania pracovníkov najmä vo výrobe (viď graf 3.1). Dnes je situácia v oblasti hutníckeho priemyslu stabilizovaná, krajiny zasiahnuté krízou majú potenciál pre rast dopytu po oceli, avšak predpoklad budúceho rastu ťažkého priemyslu, najmä v Eurozóne je podľa dnešných trendov kritický (WORLDSTEEL, 2012).

²² Náklady – v tomto prípade finančné prostriedky, ktoré musí zamestnávateľ vyložiť na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci pre zamestnancov.

²³ Po páde socializmu (1989) prešla spoločnosť OFZ v rámci privatizácie do súkromného vlastníctva. Zmena politického režimu priniesla nielen transformáciu príkazovej - plánovanej ekonomiky na trhovú, ale aj potrebu podniku adaptovať sa na podmienky medzinárodných trhov (UNECE, 2013).

²⁴ Hospodárska kríza sa prejavila koncom roku 2008, no najzávažnejší dopad nastal v hutníckom priemysle, konkrétne v podniku OFZ až v roku 2009, čo dokazujú aj jednotlivé grafy.

Graf č. 3.1: Vývoj zamestnanosti vo výrobe



Zdroj: vlastné spracovanie z dát spoločnosti

3.5 Charakteristika pracovných činností vo výrobe

Potreba chrániť život a zdravie je pre každého zamestnanca dôležitá, obzvlášť ak sa jedná o zamestnancov, ktorí sú ohrozeniu vystavení neustále. Podľa zákona o bezpečnosti práce, je zamestnávateľ povinný vykonať u každého svojho zamestnanca školenie o BOZP, bez ohľadu na pracovné zaradenie a pracovisko, na ktorom je jeho pracovná činnosť vykonávaná.

V podniku OFZ sa na výrobnom procese priamo podieľajú nasledovní pracovníci:

- Majster – organizuje a riadi celú zmenu, počas 8 hodinového pracovného času;
- Tavič zabezpečuje činnosť EOP, kontroluje logistický proces a upravuje chod tavby pomocou výpočtovej techniky. Pomáha odpichárom pri zatváraní odpichového otvoru;
- Odpichár – riadi a organizuje celú činnosť spojenú s odlievaním kovu a následnú manipuláciu s ním;
- Prevádzkový zámočník a elektrikár – kontrolujú taviace agregáty počas tavby, vykonávajú údržbu a opravu v prevádzke;
- Robotník odprašovania - vykonáva priamu kontrolu chodu technologického zariadenia odprašovania. Odstraňuje poruchy zariadenia, vykonáva čistenie, údržbu a výmenu filtračných zásobníkov.

3.6 Ekonomická analýza všetkých aspektov bezpečnosti práce v spoločnosti

Pre lepšie znázornenie finančných ukazovateľov v oblasti BOZP sme rozdelili túto kapitolu diplomovej práce do 3 oddielov – hospodárenie spoločnosti, investičná činnosť a náklady na BOZP za jednotlivé roky.

Hospodárenie spoločnosti

Z dôvodu detailnejšieho zobrazenia dopytových cyklov a fluktuácii na trhu ferozliatin v hutníckom priemysle sme zvolili zobrazenie výnosov a hospodárskych výsledkov pre obdobie až 6 rokov. Najväčší výnosový prepád bol zaznamenaný v roku 2009, kde spoločnosť dosiahla stratu viac ako 11,5 milióna eur. Tento stav odzrkadľoval nepriaznivú situáciu v stavebnom priemysle, ktorý je významne zasiahnutý celosvetovou hospodárskou krízou. Všetky ukazovatele sú do roku 2009 najprv uvádzané v mene SKK, následné prerátané na menu Euro konverzným kurzom (30,126 SKK/ 1€), od roku 2009 len v mene Euro²⁵.

Tab.č. 3.1: Celkové hospodárenie spoločnosti (v tisícoch)

Rok	Výnos	Hospodársky výsledok (po zdanení)
2007	5 262 928 SKK (174 697 €)	491 289 SKK (16 307, 807 €)
2008	7 123 631 SKK (236 461 €)	467 750 SKK (15 526, 455 €)
2009	78 442,409 €	- 11 646, 568 €
2010	125 433, 422 €	8 063, 851 €
2011	108 774, 485 €	- 1 762, 871 €
2012 (odhad)	138 752, 419 €	4 334, 217 €

Zdroj: vlastné spracovanie z dát spoločnosti

Spoločnosť vo všetkých rokoch dosahovala tržby predajom ferozliatin svojim stálym odberateľom na tradičných trhoch v SR, ČR, Poľsku, Srbsku, Rumunsku, Nemecku, Taliansku a balkánskych krajinách.

²⁵Od 1. Januára 2009 je na území Slovenskej republiky oficiálnou menou Euro. Európska únia odsúhlasila v roku 2008 na summite v Bruseli vstup Slovenska do Eurozóny, konverzný kurz bol stanovený na 1 EUR = 30.126 SKK.

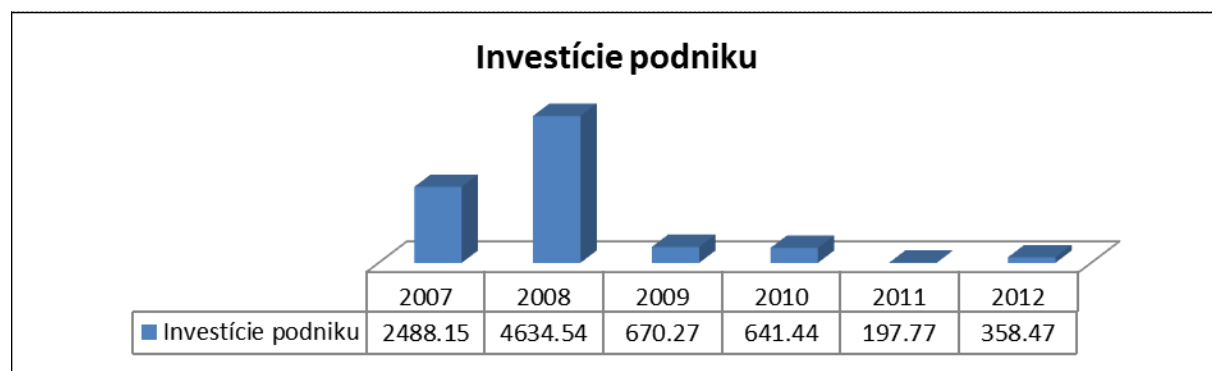
Najväčšou nákladovou položkou bola každoročne spotreba materiálu a energie a ostatných neskladovateľných dodávok (priemerne 94 000 tis €).

Výsledok hospodárenia demonštruje dopyt po ferozliatinách na trhoch v jednotlivých obdobiach, kde najväčšie výkyvy vidieť v roku 2009 (obdobie, kedy bol ťažký priemysel najviac zasiahnutý krízou) a v roku 2010 (finančná situácia spoločnosti bola priaznivo ovplyvnená dopadmi obnovenia dopytu po výrobkoch a priaznivými cenami na trhu, ktoré boli výsledkom oživovania svetovej ekonomiky po celosvetovej hospodárskej kríze). Záporný výsledok hospodárenia bol kompenzovaný nerozdelenými ziskami z predošlých rokov.

Investičná činnosť

Spoločnosť vytvára každoročne rezervný fond, podľa platnej legislatívy. Keďže výrobná hala, niektoré stroje a zariadenia sú zastarané, podnik každoročne vynakladá finančné prostriedky formou investičnej činnosti na rekonštrukcie a opravy. Investície do rekonštrukcie a modernizácie sú nevyhnutnosťou pre zlepšenie pracovného prostredia, zefektívnenia výkonov výrobných zariadení a zjednodušenia manipulácií s hotovými výrobkami. Údaje za rok 2012 sú odhadované.

Graf č. 3.2: Investície podniku (v tisícoch €)



Zdroj: vlastné spracovanie z dát spoločnosti

Nárast investícií v rokoch 2007 a 2008 je spojený s investíciou ekologických stavieb súvisiacich so zabezpečením nepriepustnosti nádrží na látky škodiace vodám a do budovania zariadení v lyžiarskom stredisku Kubínska hoľa.

Náklady BOZP

Štatistiku finančných nákladov v oblasti BOZP začala spoločnosť sledovať od roku 2009, kedy Slovenská republika prešla na novú menu Euro, pretože pri prechode došlo k novej kalkulácii nákladov. Všetky nasledovné náklady boli vynaložené zamestnávateľom, bez spoluúčasti zamestnanca a sú daňovo uznateľnými.

Tab. č.3.2: Vynaložené náklady na plnenie zákonných nárokov zamestnancov

Druh nákladu	rok 2009	rok 2010	rok2011	rok 2012
Ochranné nápoje	14 301 €	19 784 €	15 774 €	18 125 €
Mycie a čistiace prostriedky	16 487 €	19 512 €	16 987 €	18 699 €
Nákup OOPP²⁶	59 458 €	84 479 €	79 542 €	96 784 €
Opravy a čistenie OOPP	9675 €	16 125 €	14 798 €	15 032 €
Príplatky za sťažené pracovné prostredie	71 125 €	112 000 €	96 451 €	111 045 €
Náklady celkom	171 046 €	251 900 €	223 552 €	259 685€

*Zdroj:*vlastné spracovanie z dát spoločnosti

Tabuľka zobrazuje ako spoločnosť v jednotlivých rokoch pristupovala k ochrane svojich zamestnancov prostredníctvom vynaložených finančných prostriedkov vo forme nákladov. Podľa zákona²⁷ sme rozdelili náklady do 5 kategórií. Veľkosť celkových nákladov, vynaložených na BOZP je závislá od vytiaženia výrobných hál (taviacich pecí) a dopytu po ferozliatinách v ťažkom priemysle. To v akom množstve sa objednávajú jednotlivé osobné ochranné pracovné pomôcky a prostriedky určuje zamestnávateľ a oddelenie bezpečnosti práce. Podľa zákona o poskytovaní a používaní OOPP sám zamestnávateľ určí podmienky používania a dobu používania všetkých ochranných pomôcok a prostriedkov.

Vzhľadom na neistý budúci vývoj hospodárskeho rastu, je potrebné vykonať v spoločnosti racionalizáciu jednotlivých druhov nákladov BOZP. Podnik plánuje prehodnotiť spôsob vynakla-

²⁶OOPP – osobné ochranné pracovné pomôcky a prostriedky sú všetky prostriedky, ktoré chránia zamestnancov pred rizikom poškodenia zdravia, nebránia pri výkone práce a splňujú požiadavky stanovené právnymi predpismi.

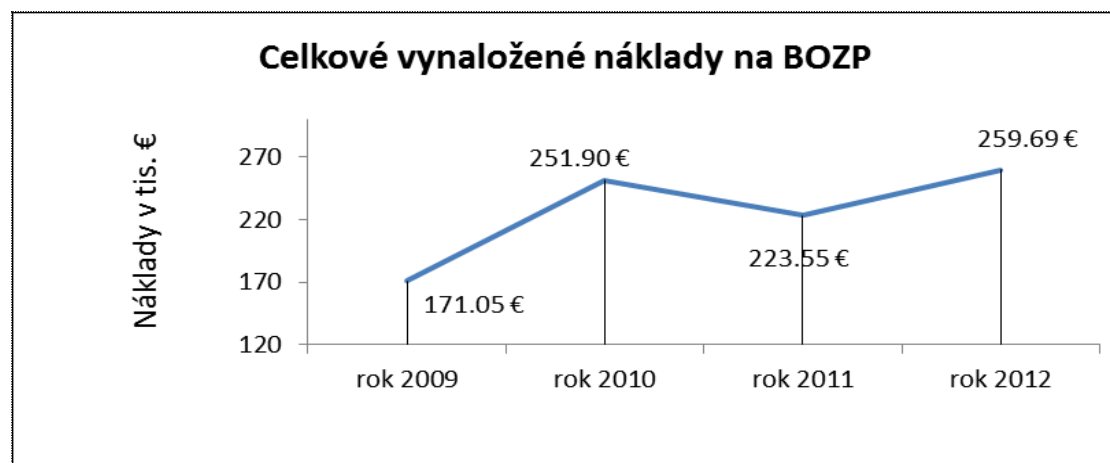
²⁷ Zákon č. 395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov. Zákon č. 544/2007 Z.z. o podrobnostiach dodržiavania pitného režimu zamestnancov.

dania prostriedkov na mycie a čistiace prostriedky. Tabuľka č. 3.2 zobrazuje, že v roku 2012 bolo vyčlenených 18 699 eur na nákup čistiacich prostriedkov, čo je pri momentálnej zamestnanosti 388 výrobných pracovníkov považované za nadštandardné. V prípade ochranných nápojov bolo celkovo vynaložených 18 125 eur, ktoré však nedokázali pokryť všetky potreby výrobných zamestnancov.

Graf 3.3 zobrazuje celkové náklady vynaložené na ochranu zamestnancov v spoločnosti počas posledných 4 rokov. V roku 2009 bolo vyčlenených pre oblasť BOZP najmenej finančných prostriedkov počas tohto sledovaného obdobia, z dôvodu dopadu globálnej hospodárskej krízy na chod celej spoločnosti. V roku 2009 došlo k značnému úbytku zákaziek čo malo za následok zníženie výroby, prepúšťanie zamestnancov (TAP aj výrobných), ako už bolo zmienené. Hospodárska kríza priniesla aj zmenu doby pracovného týždňa z 37,5 hodiny na 30 hodín.

V roku 2010 v dôsledku nárastu zákazníkov a zvyšujúcemu sa dopytu po ferozliatinárskych produktoch bolo potrebné prijať nanovo ďalších zamestnancov s čím boli spojené aj náklady na BOZP.

Graf č. 3.3: Náklady na BOZP



Zdroj: vlastné spracovanie z dát spoločnosti

Dopady hospodárskej krízy zasiahli celosvetovú ekonomiku a prenikli do každého odvetvia hospodárstva. Jej dôsledky pretrvávajú dodnes a aj keď už dosiahla svoje maximum, budúci vývoj je stále nepriaznivý. Európa je aj naďalej v recesii, napriek tomu, že vo väčšine európskych krajín mierne vzrástli ekonomické a príjmové očakávania (OPENIAZOCH,2013).

Podobný vývoj ako v prípade európskej finančnej krízy môžeme vidieť aj v spoločnosti OFZ. Rok 2009 priniesol negatívny hospodársky výsledok s najvyššou stratou od roku 1989 a spoločnosť dodnes neskončila s jej kompenzáciou prostredníctvom kladných hospodárskych výsledkov z nasledujúcich rokov. Roky 2010 a 2011 boli krízové a podnik prechádzal týmto obdobím s veľmi nejasnou predstavou o budúcej existencii. V prvom kvartáli roku 2012 však došlo v podniku k stabilizácii zákaziek a odbytu produktov, viedli sa diskusie s poskytovateľom energií, ktorých výsledkom boli ekonomicky výhodné ceny počas nasledujúceho roku. Všetky tieto faktory viedli v druhom a treťom kvartáli roku 2012 k plnému využitiu výrobných kapacít podniku a v poslednom kvartáli roka došlo k ekonomickému oživeniu v podniku. Podobný vývoj sa predpokladá aj v roku 2013 a v prípade jeho naplnenia dosiahne spoločnosť vyrovnanú finančnú bilanciu.

4 Vyhodnotenie BOZP a pracovného prostredia v podniku OFZ, a.s., Istebné

Záverečná kapitola praktickej časti je zameraná na dve hlavné problematiky. Prvou je vyhodnotenie pracovného prostredia v podniku, kde sú detailne opísané významné rizikové faktory daných pracovísk. Na analýzu pracovného prostredia nadväzuje časť vyhodnotenia BOZP, ktorá prioritne ilustruje vývoj pracovnej úrazovosti a chorôb z povolania, zdroje pracovných úrazov a profesie najčastejšie zranených pracovníkov. Rizikové faktory sú základom pre druhú časť záverečnej kapitoly, v ktorej sú uvedené navrhované riešenia pre zlepšenie bezpečnosti práce a pre odstránenie škodlivých (rizikových) faktorov.

4.1 Vyhodnotenie pracovného prostredia a rizikových faktorov

Ako už bolo zmieňované v predošlej kapitole, podnik OFZ pôsobí v hutníckom priemysle. Každá činnosť v takomto odvetví je spojená s permanentnou kontrolou dodržiavania legislatívy životného prostredia, emisnými kvótami a dopadmi výroby na zdravie zamestnancov v podniku a ľudí žijúcich v okolí.

4.1.1 Pracovné prostredie

Pracovné prostredie a postavenie výrobného pracovníka (hutníka - oceliara, taviča) odhliadnuc od minulosti sa v prevažnej miere veľmi neodlišuje. Takisto technológia a technologické postupy pri výrobe ferozliatin ostávajú spravidla rovnaké. Veľké zmeny však nastali v úprave ferozliatin, kde sú ďaleko väčšie nároky na spracovanie, separovanie, triedenie, balenie a expedovanie materiálu ako v minulosti.

V roku 2012 bola vykonaná hĺbková analýza stavu pracovného prostredia podniku, ktorej cieľom bolo zistiť rizikové faktory pracovného prostredia, pôsobiace na zamestnancov. Zámerom bolo rizikové faktory odstrániť a zlepšiť tak stav BOZP v podniku. Boli skúmané všetky aspekty, ktoré by mohli ohrozovať zdravie a život zamestnancov v rámci všetkých pracovísk. (Previerka pracovísk zamestnávateľa z BOZP bola realizovaná v súlade so zákonom NR SR č.124/2006 Z.z. bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, § 21, ods. 6).

4.1.2 Rizikové faktory

Za najviac problémový (škodlivý a rizikový) faktor pracovného prostredia podniku OFZ považujeme odsávanie spalín. Ako ukázala aj posledná kontrola Regionálneho úradu verejného zdravotníctva v Dolnom Kubíne, pri plnej prevádzke všetkých technologických zariadení elektrických oblúkových pecí vo výrobnnej hale je nedostatočné odsávanie spalín od technologických zariadení hlavne v čase odpichov, čím je pracovné prostredie exponované zvýšenou prašnosťou nad prípustné koncentrácie. Vyriešenie tejto problematiky bolo uskutočnené zatiaľ iba na jednej EOP, vyčistením spalínovodu a inštaláciou odsávacej hubice. V súčasnej dobe pri zníženej výrobe z dôvodu odstavených technologických zariadení je stav pracovného prostredia uspokojivý.

Za ďalší rizikový faktor považujeme nedostatky, ktoré boli zistené predovšetkým v technickom stave zariadení a budov, chýbajúcom bezpečnostnom označení a označení bezpečnostných prvkov zariadení (najčastejšie boli uvedené prípady poškodenia krytov, ochranných zábradlí, nedostatočného osvetlenia, opotrebovaných (či iným spôsobom poškodených) bezpečnostných náterov.

Ako posledný závažný rizikový faktor uvádzame technický stav jednotky záchranného hasičského zboru (ZHZ) v podniku. V roku 2012 bola v OFZ, a.s. uskutočnená tematická kontrola OR HaZZ²⁸, zameraná na kontrolu akcieschopnosti techniky ZHZ, t.j. oddelenia bezpečnosti/požiarnej ochrany a kontrola časového limitu výjazdu závodného hasičského zboru na výjazd. V uvedenom období bolo registrovaných 6 výjazdov ZHZ, pričom nebol zaznamenaný žiadny nedostatok v akcie schopnosti či pochybenie ľudského faktora. Problematickým je však zastaraná cisternová automobilová striekačka, ktorá komplikovala výkon záchranárov a tiež chýbajúci penový hasiaci automobil, ktorý je momentálne mimo prevádzky a jeho ďalšia oprava z ekonomického hľadiska by bola nevýhodná.

4.2 Vyhodnotenie BOZP

Každý výrobný zamestnanec sa väčšinu svojho pracovného času nachádza v rizikových pracoviskách, čo znamená, že je vystavený vyššiemu ohrozeniu života a zdravia, ako iný (administratívny) pracovník, a je teda vyššia pravdepodobnosť vzniku pracovných úrazov.

²⁸ OR HaZZ - Okresné riaditeľstvo Hasičského a záchranného zboru

Kapitola vyhodnotenie BOZP je rozdelená do štyroch častí, prvá je zameraná na pracovnú úrazovosť s dôrazom na trend pracovnej úrazovosti, druhá poukazuje na pôvod (zdroj) pracovného úrazu, tretia časť uzatvára štatistiku pracovnej úrazovosti so zacielením na profesie najčastejšie zranených pracovníkov. Záver kapitoly je celkovým zhodnotením bezpečnosti práce v podniku.

4.2.1 Pracovná úrazovosť a choroby z povolania v podniku

Ako východisko pre oblasť pracovnej úrazovosti v podniku slúži tabuľka 4.1. Tabuľka zobrazuje celkový počet úrazov na všetkých pracoviskách podniku za jednotlivé obdobia, počet vymeškaných dní všetkými zamestnancami v danom roku, počet smrteľných úrazov v jednotlivých rokoch, závažné pracovné úrazy a choroby z povolania. Problematika celkového vývoja pracovnej úrazovosti je ďalej detailnejšie zobrazená aj v grafe 4.1, prostredníctvom trendu pracovnej úrazovosti.

Tab. č.4.1: Vývoj pracovnej úrazovosti a chorôb z povolania

Ukazovateľ	Rok 2007	Rok 2008	Rok 2009	Rok 2010	Rok 2011	Rok 2012
Počet úrazov	16	11	7	6	4	5
Počet vymeškaných dní	670	647	488	354	227	397
Počet smrteľných PÚ	-	1	-	-	-	-
Počet závažných PÚ	2	-	-	-	1	3
/PN nad 42 dní/	5	4	2	-	-	1
Počet chorôb z povolania	-	1	2	-	-	-

*Zdroj:*vlastné spracovanie z dát spoločnosti

V skúmanom období (obdobie 6 rokov) bolo priemerne v OFZ registrovaných 8 pracovných úrazov. Z hľadiska úrazovosti bol registrovaný jeden smrteľný a 6 ťažkých pracovných úrazov.

Z dôvodu pracovnej neschopnosti nad 42 dní (dlhodobá PN) bolo v šesťročnom období zaznamenaných 12 pracovných úrazov, najviac v roku 2007.Klinika pracovného lekárstva a toxikológie Univerzitnej nemocnice Martin so sídlom v Martine vyhlásila pre OFZ počas skúmaného obdobia 3 choroby z povolania.

Graf č. 4.1: Počet celkových pracovných úrazov



Zdroj: vlastné spracovanie z dát spoločnosti

Štatistika pracovnej úrazovosti za skúmané roky v prevažnej miere poukazuje na stabilné a priaznivé výsledky vývojového trendu pracovnej úrazovosti v podniku OFZ. Priaznivý klesajúci trend bol dosiahnutý vďaka neustálemu tlaku tvorcov legislatívy na skvalitňovanie kontrolných systémov BOZP v podnikoch a dôslednejšej kontrole v oblasti vykonávania bezpečnosti práce zamestnávateľmi prostredníctvom inšpekcie práce.

4.2.2 Zdroje a príčiny pracovných úrazov

Za najviac frekventované zdroje pracovných úrazov sú uvádzané nedostatky osobných predpokladov - nepozornosť, neopatrnosť, riziko práce (nepriaznivé osobné vlastnosti a okamžité psychofyzologické stavy²⁹).

Ďalej sú uvádzané pády zamestnancov z výšky, pôsobenie predmetov a materiálov pri ich manipuláciách počas chôdzi a pohybe.

Za ďalšie evidované príčiny vzniku pracovných úrazov sa považujú strojná manipulácia s bremenom a náradím, výron plynu - popálenie a pohyb v pracovnom priestore (zlá komunikácia medzi pracovníkmi) – zakopnutie, pošmyknutie. V roku 2012 bolo zaevidovaných 5 pracovných úrazov z toho 4 počas rannej zmeny a 1 pracovný úraz počas poobednej zmeny.

²⁹ Za psychofyzologický stav je v našom prípade majoritne uvádzaná únava.

4.2.3 Profesie najčastejšie zranených pracovníkov

Najčastejšie pracovné úrazy sú každoročne evidované v profesiách robotník výrobnéj prevádzky, prevádzkový zámočník a elektrikár, robotník odpichu a tavič. Tabuľka 4.2 zobrazuje počet registrovaných úrazov v spomínaných profesiách za rok 2012.

Tab. č. 4.2: Profesie najčastejšie zranených zamestnancov

<i>Profesie najčastejšie zranených pracovníkov</i>	<i>Počet úrazov</i>
Robotník výrobnéj prevádzky (odprašovanie)	2
Prevádzkový zámočník a elektrikár	1
Robotník odpichu (odpichár)	1
Tavič	1

Zdroj: vlastné spracovanie z dát spoločnosti

4.2.4 Výsledky vyhodnotenia BOZP

Analýza bezpečnosti práce a ochrany zdravia zamestnancov v podniku ukázala, že momentálny stav je uspokojivý. Priame ohrozenie života zamestnancom v rámci všetkých pracovísk nebolo zistené. Počas poslednej kontroly inšpekcie práce bolo zaznamenaných niekoľko nedostatkov, ktoré sa však týkajú v prevažnej miere nedostatočného technického stavu zariadení a strojov, čo je počas niekoľkých dekád výroby prirodzené. Zamestnávateľ niektoré nedostatky odstránil ešte v minulom roku, ostatné sú v stave plánovania, ich realizácia bude počas rokov 2013-2014.

Pre stabilné pokračovanie znižovania pracovných úrazov boli prijaté nové ciele politiky BOZP³⁰.

Ostatné nedostatky a rizikové - škodlivé faktory sú rozoberané v nasledujúcej kapitole, kde sme vytvorili aj návrh opatrení ako možno nežiaduci stav odstrániť.

³⁰Ciele stanovujú, že početnosť pracovných úrazov nesmie prekročiť hranicu 1,85 a priemerné percento pracovnej úrazovosti neprekročí 0,3%. Obidva ciele sú momentálne splnené.

4.3 Návrh opatrení

Pre budúce pokračovanie zlepšovania stavu v oblasti BOZP je potrebné aj naďalej adaptovať a realizovať mnohé opatrenia. Vhodné pracovné podmienky vedú k zvyšovaniu efektívnosti zamestnancov a podnecovaniu lepších pracovných výsledkov. Významné vo vzťahu k ochrane zdravia a života zamestnancov v podniku OFZ, a.s. uvádzame:

Odsávanie spalín

Z pohľadu dlhodobého pôsobenia na zdravie pracovníka je nevyhnutné pokračovať v modernizácií a rekonštrukcií filtračných systémov, ktoré zabezpečujú odsávanie vzniknutých exhalátov v ovzduší. Tieto exhaláty vznikajú ako vedľajší produkt výrobného procesu a obsahujú mikročastice, ktoré po inhalácii napadajú sliznice dýchacieho ústrojenstva a spôsobujú poruchy nervového systému. Pre zníženie zdravotného ohrozenia zamestnancov by pomohlo dokončiť modernizáciu systému odprašovania (filtračné systémy) aj na ostatných 6 EOP, spôsobom akým bola realizovaná rekonštrukcia na spomínanej najvýkonnejšej peci č. 21. Prestavba by umožnila pri plnej prevádzke všetkých technologických zariadení elektrických oblúkových pecí vo výrobnnej hale dostatočne odsávať spaliny od technologických zariadení hlavne v čase odpichov, čím by sa významne zlepšilo pracovné prostredie, ktoré je momentálne exponované zvýšenou prašnosťou nad prípustné koncentrácie.

Rekondičné pobyty

Zákonník práce vymedzuje typy prác podľa kategórií. V prípade, že zamestnávateľ zamestnáva pracovníkov, ktorých miesto výkonu práce spadá do rizikových pracovísk (3 a 4 kategória) je povinný zabezpečiť dotknutým zamestnancom rekondičné pobyty. Keďže v podniku OFZ je prevažná väčšina pracovných úkonov vo výrobe vykonávaná v rizikových pracoviskách, kde nie je možné znížiť technickými alebo organizačnými opatreniami expozíciu zamestnanca faktorom práce a pracovného prostredia na úroveň ustanovených limitov, zamestnávateľ zabezpečil pre zamestnancov rekondičné pobyty. Odporúčame pokračovať v zabezpečovaní rekondičných pobytov na elimináciu negatívnych účinkov škodlivých faktorov pracovného prostredia u zamestnancov na rizikových pracoviskách. Navrhujeme rozšíriť ponuku rekondičných pobytov aj mimo okresu Dolný Kubín a pokúsiť sa zabezpečiť pobyty v mestách s kúpeľmi (liečebnými domami), čím by mohlo lepšie vyhovieť potrebám zamestnancov (pre liečbu respiračných chorôb odporúčame oblasť Vysokých Tatier – Nový Smokovec, Štrbské Pleso, Vyšné Hágy).

Certifikácia

Spoločnosť OFZ disponuje normou ISO 9000, (*kapitola 3*) čo dokazuje, že bol zavedený model pre systém kvality v oblasti výroby a služieb. Pre podnik by bolo veľmi prínosné získať aj normy ISO 14000, čím by sa zaviedol systém zaisťujúci súlad starostlivosti o životné prostredie s existujúcimi právnymi normami a dobrovoľnými záväzkami. Nadobudnutie nového radu ISO noriem by preukazoval, že podnik má pozitívny vzťah k environmentálnym aspektom a snaží sa o skvalitnenie ovzdušia v celom areáli podniku, čím ovplyvňuje dopady na zdravie zamestnancov. V oblasti BOZP by sa mohol podnik pokúsiť získať normu OHSAS 18001 v najnovšom vydaní OHSAS 18001:2009, kde sú špecifikované požiadavky na systém manažérstva bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Táto norma je prepojitelná s normami ISO 9001 a ISO 14001, takže by bolo umožnené vytvoriť integrovaný systém manažérstva spojený s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci. Zavedenie normy by pomohlo riadiť a kontrolovať riziká pre BOZP, navyše stále častejšie býva požiadavkou pri výberových konaniach u významných partnerov (ISOAUDITOR, 2013).

Preventívna zdravotná starostlivosť

Ako už bolo uvedené v *kapitole 3.3*, kontrola zdravotného stavu zamestnancov je pre zachovanie zdravia a života nevyhnutným krokom. Pre zlepšenie stavu BOZP by sme v prípade zdravotných prehliadok zvýšili frekvenciu zdravotných kontrol a to na 2 krát ročne. Prínosné by bolo aj zamerať lekárske prehliadky na srdcovocievny systém, centrálny nervový systém. Momentálne sú kontroly zamerané majoritne na poruchy dýchacieho ústrojenstva a sluchu. V záujme ochrany vlastného zdravia u zamestnancov, navrhujeme prostredníctvom závodného lekára zabezpečovať pravidelnú informovanosť pracovníkov o zdravotných rizikách z pracovného prostredia. Prostredníctvom tejto osvetly, by sa vytvorilo efektívnejšie odstraňovanie zlých zaužívaných návykov (nesprávne nosenie, alebo ignorovanie nariadení zamestnávateľa a nepoužívanie OOPP).

Zamestnancom by pomohlo aj školenie v oblasti poskytnutia prvej pomoci, o ktorej majú výrobní pracovníci nedostatočné povedomie. Školenie by bolo zabezpečované prostredníctvom podnikového lekára, ktorý by poskytoval školenia zamestnancom a členom ZHZ.

Ochranné nápoje, mycie a čistiace prostriedky

Momentálna situácia v oblasti vynakladania finančných prostriedkov na nákup ochranných nápojov, mycích a čistiacich prostriedkov je neuspokojivá a preto by bolo vhodné pre zlepšenie súčasného stavu vykonať transformáciu nákladov, ako bolo zmienené v kapitole 3.6.

Príčinou návrhu transformácie je zvýšenie efektívnosti nákladov určených pre ochranné čistiace prostriedky, pretože dochádza k ich neúplnému využitiu (zamestnanci buď nevyužívajú všetky tieto čistiace výrobky, alebo ich nestihnú minúť do nasledujúceho pridelenia³¹⁾) a použitie zvyšných financií na skvalitnenie ochranných nápojov – zmena druhov minerálnych vôd, poskytnutie sladených vôd, zintenzívniť prídel iontových a výživových nápojov.

Bezpečnostné označenia

Vplyv faktorov pracovného prostredia a čas sa nepodpisali len na zariadeniach a strojoch, ale aj na bezpečnostných a výstražných označeniach (príkazové, výstražné, zákazové, záchranné tabuľky). Pre zlepšenie bezpečnosti a ochrany zamestnancov treba vymeniť nevýrazné a opotrebované výstražné značky a tabuľky za nové viditeľné, ďalej nainštalovať nové označenia v miestach zníženého podchodu a zúženého prechodu.

Záchranný hasičský zbor

Záujmom zamestnávateľa je nielen ochraňovať zamestnancov - ich zdravie a život, ale zaobstaráť aj ochranu svojho majetku. Výroba podniku OFZ je spojená s veľkým rizikom vzniku požiaru a preto musí zamestnávateľ zo zákona vytvárať ZHZ. Pre oblasť BOZP je pohotovosť a správne fungovanie zboru nevyhnutná.

Pre lepšie fungovanie a akcieschopnosť ZHZ odporúčame zabezpečiť chýbajúcu techniku, formou zvýšených investícií. Prostredníctvom kooperácie Okresného riaditeľstva Hasičského a záchranného zboru a podnikového lekára zaobstaráť školenia zamerané na potrebné aktivity v oblasti prevencii a likvidácií vzniknutých požiarov a poskytnutia prvej pomoci.

³¹ Ochranné čistiace a mycie prostriedky sú zamestnancom prerozdeľované prostredníctvom ich nadriadených - majstrov zmeny každé tri mesiace.

5 Záver

Problematika hygieny práce a ochrany zdravia zamestnancov je v dnešnej dobe dôležitou súčasťou hodnotenia a prestíže podniku. To akým spôsobom zamestnávateľ pristupuje ku tvorbe zdravého pracovného prostredia ovplyvňuje pri výbere zamestnania každého potenciálneho uchádzača.

Cieľom práce bolo vytvoriť návrh opatrení, ktoré majú prispieť ku zlepšeniu stavu BOZP a pracovného prostredia v podniku OFZ, a.s. Informačným základom pri tvorbe navrhovaných zlepšení a opatrení ako odstrániť rizikové faktory a zvýšiť tak bezpečnosť na pracovisku bola analýza bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorá vychádzala z interných informácií a štatistík spoločnosti.

Diplomová práca je zostavená z troch základných častí. Prvá časť detailne popisuje historický vývin vytvárania legislatívy v problematike a pramene právnych predpisov v oblasti BOZP, ďalej poukazuje na dozorné orgány a sankcie za prípadné porušenie zákonov v Českej republike a na Slovensku. Teoretická kapitola je ukončená zhodnotením právnych úprav a vymenovaním rozdielností v danej problematike pre obe krajiny.

Úlohou druhej kapitoly je prvotne predstaviť podnik prostredníctvom jeho výrobného zamerania, pracovného prostredia a ekonomickej analýzy oblasti bezpečnosti práce. Zostavenie uvedených charakteristík podniku je nevyhnutné pre vykonanie samotného celkového zhodnotenia situácie ohľadne ochrany zamestnancov počas vykonávania ich pracovných úloh.

Záverečná tretia časť práce vychádza zo zostavenej analýzy s cieľom pokúsiť sa ponúknuť návrhy pre zlepšenie súčasného stavu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a odporučiť možné riešenia ako odstrániť rizikové a zdraviu škodlivé faktory pôsobiace na zamestnancov na pracovisku.

Cieľ diplomovej práce bol naplnený v kapitole štvrtej, kde sa podarilo nájsť a poukázať na zdravie ohrozujúce činitele a ponúknuť možnosti, ako uvedené nežiaduce faktory eliminovať a tým zlepšiť celkové pracovné prostredie.

Všetky navrhované opatrenia vedúce ku zlepšeniu súčasného stavu bezpečnosti a ochrany zdravia na pracoviskách spoločnosti som konzultoval s kompetentnými zamestnancami v spoločnosti, ktorí pôsobia v tejto oblasti a preto verím, že niektoré z nich budú predmetom diskusií pri ďalšom zostavovaní politiky BOZP.

Zoznam použitej literatúry

Publikácie:

1. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4.
2. DUDÁKOVÁ, Ľubica. *Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci osob zamestnaných v súkromé bezpečnostní službě ve Slovenskej republike* : bakalárska práca. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2011.
3. ĎURČO, Peter a kol. *Bezpečnostnoprávna terminológia*. Bratislava: Akadémia Policajného zboru v Bratislave, 2007. ISBN 978-80-8054-406-5
4. FABIÁNOVÁ, Eleonóra, Beata JANÁTOVÁ a Jozef MIKULA. *Bezpečnosť práce, ochrana pred požiarmi a ochrana zdravia pri práci*. Bratislava: PRÍRODA, 2010. ISBN 978-80-07-01843-3.
5. JACKULÍK, Peter: *Dopad výroby ferozliatin na pracovné a životné prostredie* : diplomová práca. Trnava: Slovenská technická univerzita v Bratislave, 2004.
6. JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce : prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1.1.2011*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2011. ISBN 978-80-7263-637-2.
7. JANÁKOVÁ, Anna. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 5. rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2011. ISBN 978-80-7263-685-3.
8. KVIETOK, Juraj: *Manažment rizika - posudzovanie rizík, analýza zostatkových nebezpečenstiev a ohrození, ich vplyv na pracovnú úrazovosť* : diplomová práca. Žilina : Žilinská univerzita, 2002.
9. MÜLLER, March. *Jak dobýt Zákoník práce? : staňte se mistrem ve světě zaměstnávání*. Kladno: M. MÜLLER, 2006. ISBN 80-239-7248-0.
10. ŠENK, Zdeněk. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: prakticky a přehledně podle normy OHSAS*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-737-9.

11. ŠMÍDOVÁ, Miroslava. *Soubor právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení*. 6. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká Republika, 2012. ISBN 978-80-7357-727-8

Právne predpisy:

1. Zákon č. 309/2006 Sb., o bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
2. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
3. Zákon č. 311/2001 Z.z., Zákoník práce
4. Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce
5. Zákon č. 124/2006 Z.z., o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci
6. Zákon č. 355/2007 Z.z., o ochrane, a podpore v rozvoji verejného zdravia
7. Zákon č. 125/2006 Z.z., o inšpekcii práce

Internetové zdroje:

1. BEZPO, 2013. *Prehľad platných predpisov v oblasti BOZP* [online]. [cit. 18. 03. 2013]. Dostupné z: <http://bezpo.webnode.sk/legislativa-bozp/>
2. BOZPINFO, 2010. *Koordinácia bezpečnosti na staveniskách v SR a ČR* [online]. [cit. 06. 03. 2013] Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/tisk.html?clanek=5457973>
3. BOZPINFO, 2012. *Novela zákona č. 309/2006 Sb* [online]. [cit. 03. 03. 2013] Dostupné z: http://www.bozpinfo.cz/win/knihovnabozp/citarna/clanky/bezpecnost_prace/novela_309120301.html
4. BOZP-TECH, 2013. *Autorizovaný bezpečnostný technik* [online]. [cit. 06. 03. 2013] Dostupné z: <http://www.bozp-tech.sk/autorizovany-bezpecnostny-technik>
5. BOZPZEMAN, 2011. *Povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance* [online]. [cit. 14. 03. 2013]. Dostupné z: <http://www.bozpzeman.cz/bozp.htm>
6. BOZPZEMAN, 2011. *Správní delikty a přestupky* [online]. [cit. 17. 03. 2013]. Dostupné z: <http://www.bozpzeman.cz/sankcebozp.htm>

7. CSSZ, 2012. *Počty nemocensky pojištěných* [online]. [cit. 14. 03. 2013]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/4C0EE41D-66E7-47E7-A336-3A83DB78EFD9/0/k3132012pocetyNPavydajenadavkyNP2012.pdf>
8. CSSZ, 2012. *Nemocenská statistika* [online]. [cit. 15. 03. 2013]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/statistiky/nemocenska-statistika/nemocenska-statistika-2012.htm>
9. EUR-LEX, 2007. *Improving quality and productivity at work Practice* [online]. [cit. 03. 03. 2013] Dostupné z: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:EN:PDF>
10. ILO, 2013. *Occupational Health Services and Practice* [online]. [cit. 03. 03. 2013] Dostupné z: http://www.ilo.org/safework_bookshelf/english?content&nd=857170174
11. ISO, 2013. *Environmental management* [online]. [cit. 04. 04. 2013] Dostupné z: <http://www.iso.org/iso/home/standards/management-standards/iso14000.htm>
12. ISOAUDITOR, 2013. *Systém manažerstva bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci* [online]. [cit. 04. 04. 2013] Dostupné z: <http://www.isoauditor.sk/ohsas-18001>
13. MPSVR, 2011. *Koncepcia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v Slovenskej republike* [online]. [cit. 01. 03. 2013]. Dostupné z: <http://www.employment.gov.sk/dokumenty-a-informacie.html>
14. NRSR, 2013. *Amsterdamská zmluva* [online]. [cit. 16.02. 2013]. Dostupné z: <http://www.nrsr.sk/web/Static/sk-SK/EU/Doc/amsterdamska-zmluva.pdf>
15. OLEXA, Milan, 2013. *Selected macro-economic indicators relating to structural changes* [online]. UNECE [cit. 21. 03. 2013] Dostupné z: <http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ces/sem.44/wp.16.e.pdf>
16. OSHA, 2011. *Pracovní úrazovost v České republice v roce 2011*. [online]. [cit. 11. 03. 2013]. Dostupné z: https://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/statistics/files/Pracovni_urazovost_2011.pdf
17. ORSR, 2013. *Výpis z Obchodného registra Okresného súdu Žilina-OFZ* [online]. [cit. 06. 03. 2013] Dostupné z: <http://orsr.sk/>
18. OZKOVO, 2013. *Úloha odborov v oblasti BOZP* [online]. [cit. 17. 03. 2013]. Dostupné z: <http://www.ozkovo.sk/bozp>

19. SLOVAK-REPUBLIC, 2008. *Currency* [online]. [cit. 25. 03. 2013] Dostupné z:
<http://www.slovak-republic.org/currency/>
20. SOCPOIST, 2013. *Kumulatívne výdavky na nemocenské dávky* [online]. [cit. 01. 03. 2013]. Dostupné z:<http://www.socpoist.sk/kumulativne-vydavky-na-nemocenske-davky/1623s>
21. TISR, 2013 . *Legislatíva SR súvisiaca s BOZP* [online]. [cit. 18. 03. 2013]. Dostupné z:
<http://www.tisr.sk/sk/overovanie-bezpecnosti-technickych-zariadeni/odborne-informacie/legislative-sr-suvisiaca-s-bozp>
22. WORLDSTEEL, 2012. *Global economic outlook and steel demand trends* [online]. [cit. 21. 03. 2013] Dostupné z:http://cdn.steelonthenet.com/pdf/worldsteel_global_economic_outlook_23-Apr-12.pdf

Zoznam skratiek

ABT	Autorizovaný bezpečnostný technik
a.s.	akciová spoločnosť
BOZP	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
EOP	Elektrická oblúčková pec
ISO	Medzinárodná organizácia pre normalizáciu
OFZ	Oravské ferozliatinárske závody
OOPP	Osobné ochranné pracovné pomôcky
PN	pracovná neschopnosť
PÚ	pracovný úraz
TAP	technicko - administratívny pracovník
ZHZ	Záchranný hasičský zbor

Zoznam tabuliek a grafov

Graf č. 3.1: Vývoj zamestnanosti vo výrobe

Tab. č. 3.1: Celkové hospodárenie spoločnosti

Graf č. 3.2: Investície podniku

Tab. č. 3.2: Vynaložené náklady na plnenie zákonných nárokov zamestnancov

Graf č. 3.3: Náklady na BOZP

Tab. č. 4.1: Vývoj pracovnej úrazovosti a chorôb z povolania

Graf č. 4.1: Počet celkových pracovných úrazov

Tab. č. 4.2: Profesie najčastejšie zranených zamestnancov

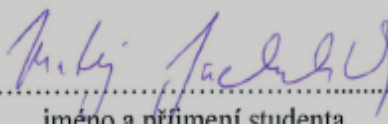
Prehlásenie o využití výsledkov diplomovej práce

Prohlašuji, že

-jsem byl seznámen s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
-beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
-souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;

-bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
-bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 26.4.2013


.....
jméno a příjmení studenta